

# Os Reflexos da Sociedade Patriarcal na Divisão Sexual do Trabalho e Sua Influência no Judiciário Trabalhista

## *The Reflections of the Patriarcal Society in the Sexual Labor Division and its Influence on Labor Judiciary*

**LUÍSA LIMA BASTOS MARTINS<sup>1</sup>**

Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Brasília (DF). Brasil.

**ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA<sup>2</sup>**

Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Brasília (DF). Brasil.

**MARIA CECILIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS<sup>3</sup>**

Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Brasília (DF). Brasil.

**RESUMO:** A partir de uma perspectiva interseccional que correlaciona gênero, classe social e raça, desenvolvida por Heleieth Saffioti, e da análise de dados coletados nas estatísticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (2019) e do Tribunal Superior do Trabalho (março de 2021), o artigo se propõe a retratar o atual perfil da Justiça do Trabalho, de forma a possibilitar uma reflexão sobre a influência da estrutura social patriarcal na sua configuração desigual, e os desafios que se apresentam para a superação das desigualdades de gênero nas carreiras do Poder Judiciário. Por fim, destaca as promessas do Estado Democrático de Direito em vista da eliminação de todas as formas de discriminação e a redução das desigualdades, e conclui pela necessária implementação de políticas públicas pelo Poder Judiciário voltadas a dar efetividade aos compromissos constitucionais para a promoção da igualdade de gênero assumidos pelo Brasil.

**PALAVRAS-CHAVE:** Desigualdade de gênero; Justiça do Trabalho; divisão sexual do trabalho.

**ABSTRACT:** From an intersectional perspective that correlates gender, social class and race, developed by the Brazilian sociologist Heleieth Saffioti, this article proposes to analyze data collected

---

1 Orcid: <<https://orcid.org/0000-0002-1838-5450>>.

2 Orcid: <<https://orcid.org/0000-0002-4025-4297>>.

3 Orcid: <<https://orcid.org/0000-0002-2651-8030>>.

in the statistics of the Superior Council for Labor Justice (2019) and the Superior Labor Court (March, 2021) in order to portray the current profile of the Labor Justice. Thereby, the article allows a reflection on the influence of the patriarchal social structure in its unequal configuration and the challenges to overcome gender inequalities in the Judiciary careers. Finally, it highlights the promises of the Brazilian Democratic State in views of eliminating all forms of discrimination and the reduction of inequalities, proposing the necessity of public policies by the Judiciary, which aimed at making constitutional commitments effective for the promotion of equality of gender assumed by Brazil.

**KEYWORDS:** Gender inequality; Work Justice; sexual division of labor.

**SUMÁRIO:** Introdução; 1 Uma visão interseccional da discriminação da mulher: gênero, raça e classe como fatores de exclusão; 2 Diagnóstico sobre igualdade de gênero na Justiça do Trabalho; 3 A igualdade de gênero como promessa do Estado Democrático de Direito; Considerações finais; Referências.

## INTRODUÇÃO

Na sociedade complexa em que vivemos, a cultura, a política, a religião, a economia e o Direito são, entre outros, elementos que se relacionam de forma dialética, recebendo e projetando influências que repercutem subjetiva e objetivamente na formação do indivíduo.

A construção dos valores é, portanto, influenciada por elementos estruturais e superestruturais, e, dessa forma, a representação e o espaço ocupado pelas mulheres na sociedade ocidental resultam desse conjunto de fatores.

A preocupação em compreender as causas e os efeitos das desigualdades de gênero na sociedade ampliou-se significativamente a partir da década de 1960, quando a luta das mulheres por direitos – sejam trabalhistas, políticos ou civis – passou a fazer parte da pauta universitária, com o surgimento de teorias feministas.

O pensamento jurídico feminista ou a teoria feminista do direito consiste no conjunto de reflexões e elaborações teóricas produzidas por mulheres e homens que se definem como feministas e se debruçam sobre a crítica e a proposição de alterações em leis, teorias, discursos e práticas no campo do direito. A partir das contribuições das diferentes teorias feministas, o pensamento jurídico feminista busca incorporar a perspectiva de gênero ao saber e ao fazer no campo do Direito.

As teorias feministas do Direito diferem em sua amplitude e possibilitam a reflexão e a proposição de questões relacionadas à igualdade de

gênero a partir das normas jurídicas, passando pela identificação do Direito, um espaço de luta (Smart, 2000, p. 32), pelos questionamentos sobre os pressupostos e as noções fundamentais do Direito e pela problematização das instituições jurídicas existentes (Jaramillo, 2000, p. 50-51).

O presente artigo contribui para elucidar o desenho institucional do sistema de justiça no Brasil, notadamente a Justiça do Trabalho, apresentando dados qualitativos e quantitativos da representação das mulheres nas carreiras jurídicas, administrativas e de apoio da Justiça do Trabalho, assim como na magistratura do Judiciário Trabalhista.

A partir de uma perspectiva interseccional que correlaciona gênero, classe social e raça, desenvolvida por Heleieth Saffioti, e da análise de dados coletados nas estatísticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, o recorte proposto retrata o atual perfil da Justiça do Trabalho, de forma a possibilitar uma reflexão sobre os desafios que se apresentam para a superação das desigualdades de gênero nas carreiras do Poder Judiciário e a influência da estrutura social patriarcal na sua configuração desigual.

Por fim, o artigo destaca as promessas do Estado Democrático de Direito em vista da eliminação de todas as formas de discriminação e a redução das desigualdades e aponta, como um dos caminhos para a redução das desigualdades, a necessidade de implementação de políticas públicas voltadas a dar efetividade ao compromisso constitucional de promoção da igualdade de gênero assumido pelo Brasil.

## **1 UMA VISÃO INTERSECCIONAL DA DISCRIMINAÇÃO DA MULHER: GÊNERO, RAÇA E CLASSE COMO FATORES DE EXCLUSÃO**

A mulher sempre esteve inserida, de alguma forma, na produção de bens e serviços. No entanto, a relevante participação da mulher na economia da sociedade pré-capitalista contrastava com sua inferioridade política, jurídica e social. A oferta de condições de trabalho subalternas e mal remuneradas acompanhou o trabalho da mulher desde a economia feudal até a ascensão da burguesia: as corporações de ofício aprofundaram a marginalização da mulher no sistema produtivo, condição que já era perceptível na economia agrária medieval (Saffioti, 1976, p. 34).

Dessa forma, o surgimento da economia capitalista já encontrou a mulher em uma condição de desigualdade, condição essa que, para He-

leieth Saffioti, revela-se em uma dupla dimensão: no que se refere ao nível de superestrutura, a subvalorização das mulheres se apresenta na forma de “mitos justificadores da supremacia masculina” e, conseqüentemente, da própria ordem social que a originou; já, no nível estrutural, a mulher passou a ser marginalizada das principais funções produtivas, situando-se na periferia do sistema de produção (Saffioti, 1976, p. 35).

A compreensão da condição da mulher do século XXI não prescinde de uma inter-relação com o sistema produtivo de bens e serviços que constitui o núcleo da sociedade contemporânea – o capitalismo. Essa análise passa pelo reconhecimento de que as chamadas questões de gênero, como a discriminação, o rebaixamento salarial, a violência doméstica, a exclusão dos postos de comando, entre outras manifestações de desigualdade de tratamento impostas às mulheres, devem ser relacionadas a outras formas de opressão: a de raça e a de classe social. A interseccionalidade existente entre patriarcado, racismo e capitalismo relaciona-se a determinadas circunstâncias históricas, em que “cada uma das contradições integrantes do nó adquire relevos distintos” (Saffioti, 2004, p. 215).

Por patriarcado entende-se uma ideologia considerada como uma forma de dominação masculina que, aliada às instituições (família, religião, escolas, políticas e leis), ensina que as mulheres são naturalmente inferiores aos homens e a eles submissas (Lerner, 2019, p. 21).

Essa forma de submissão é tão estrutural na sociedade que é vista com naturalidade, e, muitas vezes, nem é notada. Assim sendo, a supremacia masculina continua a se refletir em cargos de maior hierarquia, poder e política, entre outros campos. No mais, enfatize-se que até as mulheres corroboram esse processo tido como natural, pois crescem com a ideia de inferioridade internalizada (Lerner, 2019, p. 21).

Nas relações de trabalho capitalistas, os papéis do homem e da mulher são previamente definidos a partir das próprias experiências, o que se convencionou chamar de divisão sexual do trabalho, constituindo uma expressão do patriarcalismo. Para Daniele Kergoat (Hirata *et al.*, 2009, p. 67),

a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo: essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por característica a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois

princípios organizadores: o da separação (existem trabalho de homens e de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais que um de mulher).

Portanto, o reflexo do patriarcado observa-se na “divisão do trabalho entre homens e mulheres que é, em primeiro lugar, a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres” (Hirata; Kergoat, 2003, p. 113).

Desse modo, o “valor” distingue o trabalho masculino do feminino: a produção vale mais que reprodução e a produção masculina vale mais que a feminina, mesmo que de mesma qualidade ou idênticas. Essa questão de valor induz a uma hierarquia social, levando a crer que o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher, e, assim, vem à tona a questão da hierarquia nas relações de trabalho (Hirata; Kergoat, 2003).

Dados do Fórum Econômico Mundial, divulgados em 2019, mostram que, entre 153 países analisados, o Brasil ocupa o 130º lugar no que se refere à desigualdade salarial. Segundo o Relatório divulgado na ocasião, a prosseguir com a trajetória atual, a desigualdade global entre homens e mulheres, que inclui espaços na política, na economia, na saúde e na educação, só será eliminada em 99,5 anos (Weforum, 2020).

Quando se trata de questão salarial, o tempo estimado para a eliminação da desigualdade subiu em 2019, chegando a 257 anos, contra os 202 do ano anterior, com uma diferença salarial global de 40%. Segundo o Relatório, essa disparidade econômica pode ser atribuída “à baixa proporção de mulheres em cargos gerenciais, ao congelamento de seus salários e à sua baixa participação na força de trabalho e na renda” (Weforum, 2020).

No Brasil, essa desigualdade de tratamento se reflete nos dados sobre mercado de trabalho obtidos em fevereiro de 2021 pelo Centro de Pesquisa Transdisciplinar em Educação (CPTE). De acordo com a pesquisa, o rendimento médio mensal, considerando cor/raça/gênero, no segundo semestre de 2020, foi de R\$ 3.467 para o homem branco, R\$ 2.646 para a mulher branca, R\$ 1.950 para o homem negro e R\$ 1.573 para a mulher negra (Nexo Políticas Públicas, 2021).

Quanto à escolaridade, a mulher negra com nível superior também é a mais mal remunerada, com um rendimento médio mensal de R\$ 2.994, enquanto a mulher branca figura em penúltimo lugar, com um rendimento

médio mensal de R\$ 4.308, seguida do homem negro, que recebe R\$ 4.743 e do homem branco, com R\$ 6.901. Entre os sem instrução, a mulher negra recebe menos do que todos os demais trabalhadores, com uma média salarial mensal de R\$ 703, enquanto o homem negro recebe R\$ 899, a mulher branca R\$ 1.371 e o homem branco R\$ 1.259. Destaca-se que os homens negros têm rendimentos mensais maiores do que as mulheres brancas em todos os níveis, menos no segmento “sem instrução” (Nexo Políticas Públicas, 2021).

No que tange à taxa de desocupação, a mulher negra também é a mais atingida, com uma média de 18,2%, contra 14% do homem negro, 11,3% da mulher branca e 9,6% do homem branco (a média de desocupação ficou em torno de 13,3% no período analisado) (Nexo Políticas Públicas, 2021).

No Brasil, as piores ocupações estão destinadas à mulher negra. Em se tratando de relações precárias de trabalho, essa é a situação de 39,1% das mulheres negras ocupadas, seguidas por homens negros (31,6%), mulheres brancas (27,0%) e homens brancos (20,6%) (Brasil, 2016).

Em relação à divisão sexual do trabalho, de acordo com dados do Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe (OIG, 2021), o tempo de trabalho não remunerado das mulheres nos dezesseis países pesquisados é muito superior ao tempo dedicado pelos homens às mesmas atividades. Para a entidade, o resultado evidencia que, embora haja uma crescente participação feminina no mercado de trabalho, não houve um correspondente aumento da participação masculina nos trabalhos domésticos e de cuidados com a família. Consequentemente, a sobrecarga de horas de trabalho das mulheres age como um obstáculo à participação feminina no mercado de trabalho em igualdade de condições e ao acesso a recursos econômicos que permitam às mulheres maior autonomia.

Corroborando a divisão sexual do trabalho o distanciamento das mulheres da ciência e da tecnologia, que começa ainda na infância, assim como o reforço aos papéis de gênero: a separação de brinquedos para menina ou menino, com ênfase ao reforço lúdico da atribuição das tarefas domésticas para meninas e do estímulo ao pequeno cientista dado aos meninos, é exemplo dessa formação subjetiva dos fazeres e poderes.

Esses pressupostos colaboram para a compreensão da representação feminina no Estado – seja nos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário –,

assim como, especificamente, no âmbito da Justiça do Trabalho, objeto do presente estudo. Ao analisar os dados da Justiça do Trabalho, notadamente do Tribunal Superior do Trabalho, observam-se contradições que vão da reduzida participação de mulheres nos cargos relacionados à tecnologia e informática ao desproporcional número de mulheres ministras em relação ao total de juízas de primeira instância.

A análise desses dados, feita a seguir, proporciona uma reflexão sobre os desafios na construção de uma igualdade de gênero que promova a inclusão social pelo trabalho, de forma equânime, assegurando iguais oportunidades para mulheres de todas as classes sociais e raças.

## **2 DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Considerando a divisão sexual do trabalho, o intento deste item é correlacionar os dados estatísticos da Justiça do Trabalho no que concerne ao gênero, com a participação feminina no âmbito desse órgão especializado do Poder Judiciário, e verificar se, realmente, a reprodução do modelo clássico, no qual as mulheres são alocadas para exercer atividades típicas femininas, na maior parte das vezes, marcadas por menor prestígio, reproduz-se na Justiça laboral.

Para melhor compreensão da pesquisa realizada, esclarece-se que a Justiça do Trabalho compõe-se de três órgãos: Tribunal Superior do Trabalho (TST); Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), em um total de 24; e Juízes do Trabalho, inteligência dos incisos do art. 111 da Constituição Federal.

No TST, realizou-se levantamento estatístico para registrar o quantitativo de mulheres ocupantes de cargos efetivos, comparativamente em relação aos homens, bem assim se os cargos em comissão, destinados a atividades de gestão, chefia e assessoramento, encontram-se equanimente ocupados por homens e mulheres.

Nessa seara há, no TST, 1.839 cargos efetivos ocupados, sendo que 915 são por mulheres. Destarte, não existe desequilíbrio na participação feminina na Corte Superior Trabalhista, no que tange ao quantitativo de cargos efetivos ocupados (dados da Coordenadoria de Informações Funcionais – CIF, da Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGPEs, da Diretoria-Geral da Secretaria do TST, 2021a).

Esse dado reflete que as mulheres, quando podem competir com paridade, estão em plenas condições de exercer as mesmas atividades que os homens, principalmente quando o mote é o trabalho cognitivo. Para ocupar um cargo efetivo no Poder Judiciário, homens e mulheres se submetem a um certame público. É o conhecimento intelectual que vai definir quem vai ocupar a vaga na Justiça do Trabalho.

Nesses termos, a questão de gênero não assume, na seleção, preponderância. Nada obstante, o de raça, sim, considerando que as afrodescendentes, no Brasil, têm menos acesso à escola do que as mulheres brancas. O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) é 2,3 vezes maior do que o de mulheres pretas ou pardas (10,4%) (CEERT, 2018). Além disso, os negros são minoria no serviço público federal e ocupam apenas 15% dos cargos mais altos (Folha de São Paulo, 2020).

Mesmo sendo relevante a participação feminina no TST, importante assinalar que o estigma da divisão social do trabalho se mantém na ocupação de alguns cargos efetivos, destinados, na subjetividade da sociedade contemporânea, ainda, aos homens.

**TABELA 1: DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO DE ACORDO COM CARGO, ÁREA E ESPECIALIDADE NA CARREIRA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Carreira/Tecnologia da Informação: Cargo, Área, Especialidade	Homens	Mulheres	Total	Percentual de mulheres
Analista Judiciário, Apoio Especializado, Análise de Sistemas	77	17	94	18,09%
Analista Judiciário, Apoio Especializado, Suporte em Tecnologia da Informação	14	1	15	6,67%
Técnico Judiciário, Apoio Especializado, Digitalização	8	2	10	20%
Técnico Judiciário, Apoio Especializado, Operação de Computadores	5	0	5	—
Técnico Judiciário, Apoio Especializado, Programação	56	7	63	11,11%
<b>Total de cargos ocupados</b>	<b>160</b>	<b>27</b>	<b>187</b>	<b>14,44%</b>

Fonte: Base de dados da Coordenadoria de Informações Funcionais (CIF), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPES), da Diretoria-Geral da Secretaria do TST, 2021a.

Em sentido oposto, tem-se a participação massiva das mulheres em cargos que se adéquam ao modelo clássico desenhado pela divisão sexual do trabalho, ilustrativamente:

**TABELA 2: DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO DE ACORDO COM CARGO, ÁREA E ESPECIALIDADE NA CARREIRA DA SAÚDE**

Carreira/Saúde: Cargo, Área, Especialidade	Homens	Mulheres	Total	Percentual de mulheres
Analista Judiciário, Apoio Especializado, Enfermagem	—	1	1	100%
Analista Judiciário, Apoio Especializado, Serviço Social	—	1	1	100%
Técnico Judiciário, Apoio Especializado, Enfermagem	3	6	9	66,67%
<b>Total de cargos ocupados</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>72,73%</b>

Fonte: Base de dados da Coordenadoria de Informações Funcionais (CIF), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPEs), da Diretoria-Geral da Secretaria do TST, 2021a.

Os referidos percentuais de 14,44% e 72,73%, apresentados *supra*, ilustram que persiste, na sociedade e na subjetividade feminina, o mito de que determinadas atividades são destinadas aos homens, normalmente relacionadas às exatas, e outras às mulheres, mormente as que se correlacionam aos cuidados com outras pessoas.

Esse entendimento não encontra mais guarida no século atual, visto que as mulheres vêm paulatinamente comprovando que têm capacidade para adentrar nos espaços reconhecidos, até então, como masculinos. O que deve ser sistematicamente combatido é a forma como o indivíduo internaliza a sua opinião com base nos conceitos introjetados pelo mundo social, criando crenças e valores que não mais se compatibilizam com a realidade contemporânea.

Do lado oposto, prosperamente, o percentual de 49,75% dos cargos efetivos ocupados por mulheres no TST espelha que elas vêm se preparando para ocupar postos de relevância no mercado de trabalho brasileiro. As estatísticas evidenciam que, no ensino médio, houve aumento de frequência escolar feminina de 9,8% em relação à masculina, no período de 2000 a 2010. A taxa feminina foi de 52,2% para uma masculina, de 42,4%. Constatou-se também um contingente maior de mulheres entre os universitários de 18 a 24 anos no nível superior em 2010. Consequentemente, o nível educacional das mulheres é maior do que o dos homens na faixa etária dos 25 anos ou mais (Brasil, 2010).

Nessa mesma linha, dos 1.126 servidores da Corte Superior Trabalhista com cursos de especialização *lato e stricto sensu*, 602 são mulheres (Brasil, 2021a).

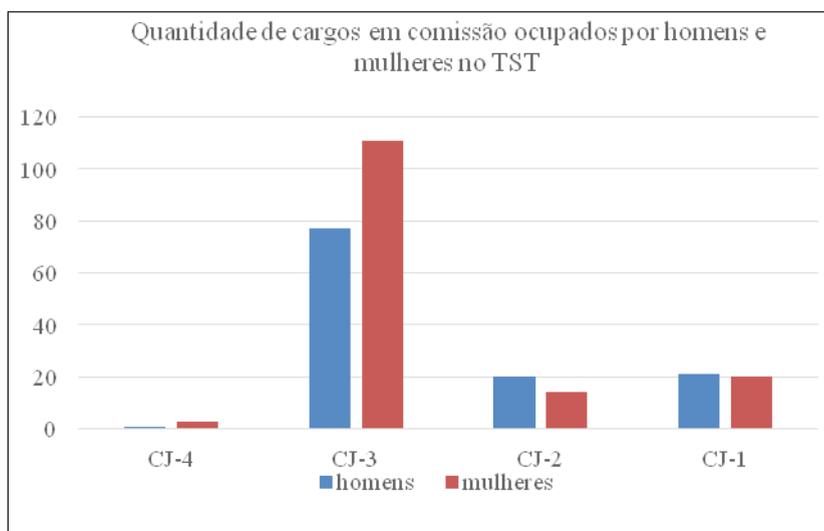
Igualmente, os cargos em comissão do TST, destinados a atividades de gestão, chefia e assessoramento, são ocupados, em sua maioria, pelas mulheres, 55,43%. Com objetivo ilustrativo, apresentam-se as tabelas a seguir, correlacionando os níveis dos cargos em comissão e o quantitativo de homens e mulheres que os exercem na Corte Superior Trabalhista.

**TABELA 3: DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO DE ACORDO COM OS NÍVEIS DE CARGOS EM COMISSÃO**

Nível	Ocupados		Total Existentes
	Feminino	Masculino	
CJ-4	3	1	4
CJ-3	111	77	190
CJ-2	14	20	34
CJ-1	20	21	
Total	267		272

Fonte: Base de dados da Coordenadoria de Informações Funcionais (CIF), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPES), da Diretoria-Geral da Secretaria do TST, 2021a.

**GRÁFICO 1: DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO DE ACORDO COM OS NÍVEIS DE CARGO EM COMISSÃO**



Fonte: Base de dados da Coordenadoria de Informações Funcionais (CIF), da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGPES), da Diretoria-Geral da Secretaria do TST, 2021a.

Esses números revelam que a questão de gênero não tem sido o fator impeditivo para que as mulheres possam ingressar, permanecer e progredir no TST comparativamente aos homens, ou seja, a condição de ter nascido mulher não é um fator que vem limitando as possibilidades de sucesso funcional das servidoras do Quadro Permanente de Pessoal da Corte Superior Trabalhista. Sem embargo, essa realidade não se reproduz em todo o serviço público, nem tampouco na iniciativa privada. A participação feminina nos cargos gerenciais, seja no setor público ou no privado, vem caindo no Brasil. Enquanto, em 2012, a média chegava a 48,8%, ao fim de 2019 essa média não passava de 37,4%, queda de mais de 10 pontos percentuais (O Povo, 2021).

Seguramente, os dados apresentados *supra* são alvissareiros e têm importante significado. No entanto, há que se observar, ainda, algumas questões: a maioria absoluta das mulheres que ingressam no serviço público e que logram sucesso é de raça branca e de classe média. De acordo com estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisas Aplicadas (Ipea), apenas 7,5% das servidoras negras estão no nível federal (Nexo Jornal, 2020).

Sob outra perspectiva, as mulheres negras e pobres são incluídas prematuramente no trabalho produtivo, pois a realidade precária as obriga a buscar fontes de renda fora de casa, o que impacta na oportunidade de obterem uma melhor formação educacional e profissional. Crianças e adolescentes do sexo feminino são 94% das ocupadas no serviço doméstico, enquanto 73% delas são negras (Época Negócios, 2016). Dessa forma, a entrada, no Brasil, da grande maioria das mulheres no mercado de trabalho não pode ser compreendida sem as noções de classe social e raça.

Faz-se necessário registrar que, para que as mulheres consigam exercer suas atividades com proficiência e em pé de igualdade com os homens, no que concerne ao cumprimento de jornadas de trabalho e ao volume de tarefas, necessitam de auxílio para se desvincularem das atividades que lhes são atribuídas pela divisão sexual do trabalho.

Essas profissionais terminam por terceirizar as atividades relacionadas ao lar e ao cuidado com os filhos para bem exercerem o seu trabalho no competitivo mundo laboral. São, na esmagadora maioria, mulheres negras e de baixo nível de escolaridade que passam a se ocupar das tarefas domésticas. Em 2018, eram 6,2 milhões de pessoas que tinham como ocupação o serviço doméstico remunerado. Ao todo, 92% (5,7 milhões) eram mulheres, das quais 3,9 milhões eram negras (Agência Brasil, 2019).

No entanto, essa transferência da atividade de cuidado da empresária, da servidora pública e de demais profissionais para outras mulheres não representa avanço na divisão sexual do trabalho; pelo contrário, funciona no sentido de ratificar os deveres domésticos sobre um outro formato. A negativa para realizar as atividades do lar, em virtude da necessidade de maior flexibilidade de tempo para exercer a vida profissional em competitividade com os homens, apenas confirma que o trabalho doméstico e o de cuidado com os filhos pertencem às mulheres. Nesses termos, não há progresso.

Por essa razão, há de se mencionar que a Corte Superior Trabalhista andou bem ao instituir uma creche no âmbito de sua estrutura organizacional (Ato nº 275/GP, de 12 de junho de 2018, que dispõe sobre o funcionamento do berçário do TST). Não há dúvida de que se trata de um salto qualitativo em termos de política pública destinada a colocar em prática o princípio da igualdade formal, previsto no art. 5º, inciso I, da Constituição Federal: “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (Brasil, 1988).

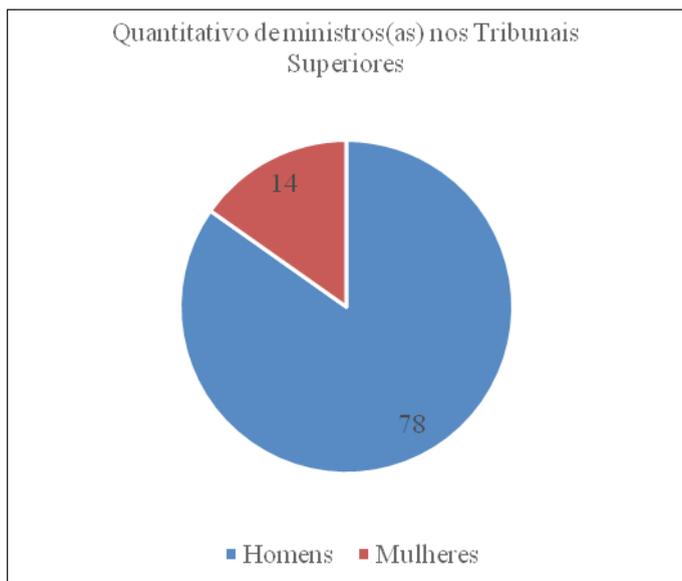
No entanto, observa-se que as trabalhadoras terceirizadas não usufruem dessa rede de apoio para seus filhos, seja por parte do Tribunal, seja por meio de creches gratuitas garantidas pelo Poder Público. Tal exemplo reflete a cultura patriarcal com nítido recorte de raça e classe social.

Dessa forma, em pleno século XXI, é forçoso concluir que não houve real mudança na divisão sexual das tarefas, pois, na grande maioria das vezes, os homens continuam distantes das atividades domésticas e de cuidados com os filhos. As mulheres permanecem direta ou indiretamente responsáveis por esses trabalhos, abdicando, frequentemente, do espaço que almejam alcançar no trabalho ou, pior, sendo alvos de discriminação que as impedem de ascender a cargos na hierarquia das empresas e do serviço público. O estudo *Women in the Boardroom* (“Mulheres nos conselhos de administração”), divulgado pela consultoria internacional Deloitte com exclusividade para Universa, mostra um avanço tímido das mulheres em cargos de alta direção. Segundo a pesquisa, hoje, em média, 16,9% desses postos em empresas de 49 países são ocupados por mulheres (Uol, 2019). Nesse sentido, observa-se que o TST conta com 27 cargos de ministro, conforme disposto no art. 111-A da Carta Maior. Entretanto, apenas cinco são ocupados por mulheres, ou seja, 18,5% (Brasil, 2021b). Situação similar se verifica no Supremo Tribunal Federal (STF): dos 11 cargos de ministro, apenas dois são ocupados por mulheres, isto é, 18,18% (Brasil, 2021c). Igualmente, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), unicamente seis mulheres, de um total de 32 cargos ocupados de ministro, foram nomeadas, isto é, 18,75% (Brasil,

2021d). No Superior Tribunal Militar (STM), a participação feminina é mais reduzida, somente um cargo ocupado por uma mulher, de um total de 15, o que chega aos ínfimos 6,67%, (Brasil, 2021e). No Tribunal Superior Eleitoral (TSE), não há representação feminina, todos os sete cargos efetivos são ocupados por homens (Brasil, 2021f).

Nesses termos, dos 92 cargos atualmente ocupados, no âmbito das Cortes Superiores, somente 14 foram destinados a mulheres, o que representa um percentual muito baixo de representatividade feminina no ápice do Poder Judiciário brasileiro, apenas 15,22%.

## GRÁFICO 2: REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DO QUANTITATIVO DE MINISTROS NOS TRIBUNAIS SUPERIORES POR GÊNERO



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), da Secretaria Geral da Presidência do TST.

Os mencionados números são igualmente importantes no sentido de correlacionar a divisão sexual do trabalho, há muito engendrada na subjetividade da sociedade, ao acesso das mulheres aos cargos de hierarquia máxima dos órgãos públicos e da iniciativa privada<sup>4</sup>.

4 Trata-se de uma realidade que se estende às Altas Cortes de diferentes países. Para Maria Eugênia Gastiazoro, "el análisis comparativo de la representación de mujeres en las altas cortes de distintos países del mundo

A referida assertiva alicerça-se na estrutura abrangente e preponderante do mercado de trabalho, na qual é mais difícil para a trabalhadora se tornar igualmente competitiva. Isso não ocorre em virtude da falta de capacidade cognitiva ou técnica, visto que, por meio de registros estatísticos, a escolaridade das mulheres aumentou em relação à dos homens, mas pela ausência de igualdade de gênero na sociedade, na qual se exige da mulher que permaneça exercendo ou, no mínimo, responsabilizando-se pelo papel que há muito lhe foi designado, de mãe, esposa, cuidadora, dona de casa, entre outros similares, conjuntamente com os demais, o que, por óbvio, já a coloca em posição de desvantagem no concernente ao ambiente laboral, principalmente em relação aos postos e aos cargos que exigem maior dedicação de tempo.

Ainda no que concerne à magistratura da Justiça do Trabalho, analisam-se os dados de 2019 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), elaborados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST (CESTP), que quantificam, por gênero, os cargos ocupados de desembargador dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (Brasil, 2021b), conforme tabela que segue.

**TABELA 4: QUANTITATIVO DE CARGOS OCUPADOS DE DESEMBARGADOR, NOS 24 (VINTE E QUATRO) TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO, POR GÊNERO**

TRT	DESEMBARGADORES	DESEMBARGADORAS	Total	Percentual de mulheres
1ª – RJ	33	21	54	38,9%
2ª – SP	44	49	93	<b>52,7%</b>
3ª – MG	31	17	48	35,4%
4ª – RS	28	20	48	41,7%
5ª – BA	14	15	29	<b>51,7%</b>
6ª – PE	9	10	19	<b>52,6%</b>
7ª – CE	10	4	14	28,6%
8ª – PA/AP	10	11	21	<b>52,4%</b>
9ª – PR	19	10	29	34,5%
10ª – DF/TO	12	5	17	29,4%
11ª – AM/RR	5	9	14	<b>64,3%</b>
12ª – SC	10	8	18	44,4%
13ª – PB	9	1	10	10%
14ª – RO/AC	5	3	8	37,5%
15ª – Campinas/SP	37	18	55	32,7%

*revela que en general las mujeres han llegado a los puestos jerárquicos superiores del poder judicial pero su participación sigue siendo todavía menor que la de sus pares masculinos, si bien cada país tiene sus particularidades"* (Gastiazoro, 2013).

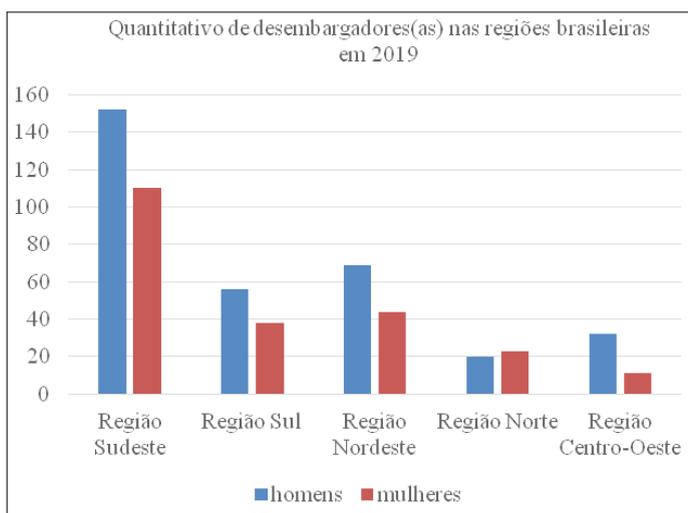
TRT	DESEMBARGADORES	DESEMBARGADORAS	Total	Percentual de mulheres
16ª – MA	5	3	8	37,5%
17ª – ES	7	5	12	41,7%
18ª – GO	6	4	10	40%
19ª – AL	5	3	8	37,5%
20ª – SE	4	3	7	42,8%
21ª – RN	7	3	10	30%
22ª – PI	6	2	8	25%
23ª – MT	6	2	8	25%
24ª – MS	8	-	8	-
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>226</b>	<b>556</b>	<b>40,6%</b>

Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), da Secretaria Geral da Presidência do TST.

Apesar de haver uma boa representação feminina no que tange à ocupação dos cargos ocupados de desembargador (40,6%), ainda persiste um quantitativo menor de magistradas em quase todos os Tribunais Regionais do Trabalho, conforme se observa no quadro *supra*. Somente em cinco Regionais as mulheres obtiveram maior expressão.

Além disso, objetivando correlacionar o quantitativo de desembargadoras com as regiões administrativas do Brasil, tem-se o seguinte resultado, indicando que apenas na região Norte do País, há um número maior de magistradas:

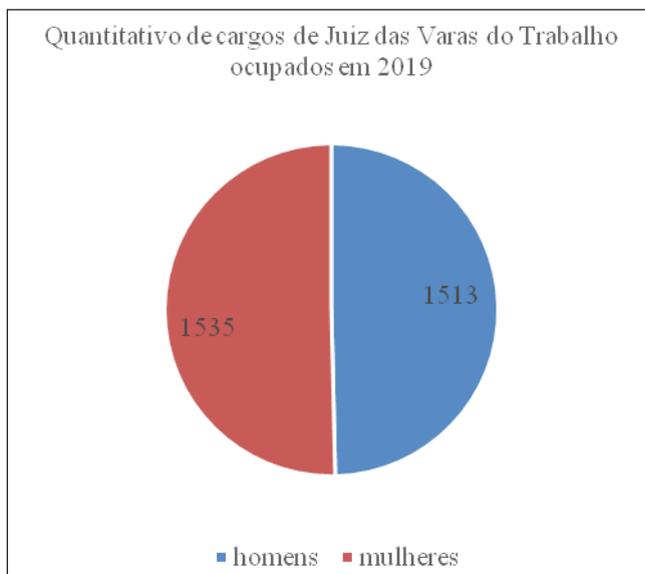
**GRÁFICO 3: QUANTITATIVO DE DESEMBARGADORES, POR REGIÃO DO PAÍS, POR GÊNERO**



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), da Secretaria Geral da Presidência do TST.

Nesse segmento observa-se, por outro lado, que há uma participação equânime entre homens e mulheres, nas Varas do Trabalho dos 24 Regionais, no que tange à totalidade de cargos ocupados de juiz. Assim, de um total de 3.048 cargos ocupados em 2019, tem-se 1.535 representados por mulheres, isto é, 50,36% (Brasil, 2019).

**GRÁFICO 4: QUANTITATIVO DE JUÍZES, POR REGIÃO DO PAÍS, POR GÊNERO**



Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), da Secretaria Geral da Presidência do TST.

De forma ilustrativa, apresenta-se o quadro a seguir, representativo da ocupação dos cargos de juiz, nas Varas do Trabalho dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, por gênero:

**TABELA 5: QUANTITATIVO DOS CARGOS OCUPADOS POR JUÍZES, NAS VARAS DO TRABALHO DOS 24 (VINTE E QUATRO) TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO, POR GÊNERO**

TRT	Juízes	Juízas	Total de cargos ocupados	Percentual de mulheres
1ª – RJ	106	136	242	56,20%
2ª – SP	212	309	521	59,31%
3ª – MG	142	115	257	44,75%
4ª – RS	115	121	236	51,27%
5ª – BA	70	106	176	60,23%

TRT	Juízes	Juízas	Total de cargos ocupados	Percentual de mulheres
6ª – PE	57	73	130	<b>56,15%</b>
7ª – CE	34	32	66	48,48%
8ª – PA/AP	50	45	95	47,37%
9ª – PR	96	77	173	44,51%
10ª – DF/TO	40	42	82	<b>51,22%</b>
11ª – AM/RR	34	21	55	38,18%
12ª – SC	61	45	106	42,45%
13ª – PB	34	19	53	35,85%
14ª – RO/AC	34	24	58	41,38%
15ª – Campinas/SP	179	161	340	47,35%
16ª – MA	27	21	48	43,75%
17ª – ES	31	25	56	44,64%
18ª – GO	47	42	89	47,19%
19ª – AL	28	14	42	33,33%
20ª – SE	13	16	29	<b>55,17%</b>
21ª – RN	22	24	46	<b>52,17%</b>
22ª – PI	14	14	28	50%
23ª – MT	37	32	69	46,38%
24ª – MS	30	21	51	41,18%
<b>Total</b>	<b>1.513</b>	<b>1.535</b>	<b>3.048</b>	<b>50,36%</b>

Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), da Secretaria Geral da Presidência do TST.

O dado de 50,36% de cargos ocupados por mulheres na primeira instância da Justiça do Trabalho, como indicado na tabela *supra*, ratifica o que já havia sido mencionado neste artigo: quando as mulheres podem competir, em paridade, com os homens, sem serem consideradas questões alusivas à divisão sexual do trabalho para ocupação de cargos/empregos, elas demonstram extrema capacidade para serem bem-sucedidas.

Nessa linha, importa registrar que, apesar de ser considerável, em números absolutos, o quantitativo de cargos de juiz ocupados por mulheres nas Varas do Trabalho, 50,36%, em apenas oito Regionais, isto é, 33,33%, a participação feminina é maior.

Esse dado afigura-se importante no sentido de que, para que a voz feminina não seja silenciada, em uma sociedade historicamente misógina, é necessário que haja um número significativo de mulheres ocupando cargos/postos de trabalho. Do contrário, é possível que se alastre, ainda, por um bom tempo, a prevalência da discriminação sexista que atravanca a inserção feminina no mercado de trabalho.

Em relação aos cargos efetivos providos no âmbito da primeira e da segunda instâncias, é salutar esclarecer que há, igualmente, paridade na sua ocupação entre homens e mulheres. Assim, dos 34.495 cargos, 17.197 são ocupados por mulheres, totalizando 49,85% dos cargos efetivos (Brasil, 2019).

A referida estatística corrobora a assertiva de que as mulheres têm total competência, capacidade e proficiência para se manterem competitivas no mercado de trabalho, salvo quando outras questões latentes na subjetividade social prevalecem, ou, ainda, quando obstáculos objetivos, como a falta de oportunidades, de recursos e de acesso à educação, interrompem a trajetória da mulher.

Por fim, em referência aos cargos em comissão (CJ-04, CJ-03, CJ-02 e CJ-01), destinados às atividades de gestão, assessoramento e chefia, as mulheres ocupam, no âmbito dos TRTs e das Varas do Trabalho, 54,80% desses cargos (Brasil, 2019). Representatividade expressiva que coloca a Justiça do Trabalho na vanguarda do avanço social em relação à igualdade material entre homens e mulheres.

Seguindo sobre a participação feminina no âmbito do TST, é imprescindível relatar que a Corte Superior Trabalhista, acompanhando a tendência do mercado atual e globalizado, terceiriza diversas atividades-meio. Desse modo, apresentando a correlação entre essas atividades e o gênero das pessoas que as executam, é possível chegar ao seguinte entendimento: as mulheres realizam atividades que são similares à clássica divisão sexual do trabalho (Brasil, 2021g). Senão, vejamos:

**TABELA 6: OCUPAÇÃO DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO POR GÊNERO**

Objeto	Homens	Mulheres	Total	Percentual de Mulheres
Apoio administrativo na área de auditoria médico-hospitalar e correlatos do TST Saúde	4	8	12	66,6%
Vigilância armada e desarmada	70	0	70	-
Prevenção e combate a incêndio	15	5	20	25%
Auxiliar de saúde bucal	0	7	7	100%

Objeto	Homens	Mulheres	Total	Percentual de Mulheres
Recepção	8	41	49	83,7%
Copeiragem e preparo de refeições	15	15	30	50%
Apoio administrativo/mensageiro	18	5	23	21,7%
Limpeza, conservação e higienização. Manutenção de jardins e lavagens de veículos	47	95	142	67%
Monitoramento e operação do centro de infraestrutura computacional (CIC) e seus serviços hospedados	9	1	10	10%
Condução de veículos da frota oficial do TST	15	0	15	-
Service desk	69	6	75	8%
Estivador	5	0	5	-
Técnico em enfermagem	1	4	5	80%
Auxiliar de almoxarife	8	2	10	20%
Operação da central de atendimento telefônico do TST Saúde	0	5	5	100%
Técnicos de instalação, manutenção e operação em equipamentos eletroeletrônicos	24	1	25	4%
Segurança pessoal privada desarmada e escolta, na modalidade condução de veículos	40	0	40	-
Comunicação social, operação cinematográfica (filmagens internas e externas)	44	20	64	31,25%
Secretariado	3	62	65	95,38%
Auxiliar de biblioteca	2	4	6	66,66%
Apoio administrativo nas atividades de arquivo, encadernação e restauração de livros e documentos	5	7	12	58,33%
Manutenção predial	68	4	72	5,55%
Reprografia	2	1	3	33,33%
Central de atendimento telefônico da Ouvidoria do TST e da Ouvidoria Geral do CSJT	2	14	16	87,5%
Vigilância armada, desarmada e motorizada	60	6	66	9,10%
<b>Total</b>	<b>534</b>	<b>313</b>	<b>847</b>	<b>36,95%</b>

Fonte: Coordenadoria de Material e Logística da Secretaria Administrativa do TST, 2021g.

Em referência ao quadro *supra*, verifica-se que há um quantitativo maior de empregados terceirizados, 63,05%, dado que ratifica a discriminação na contratação de mulheres na iniciativa privada, em face, possivelmente, da regular divisão sexual do trabalho, responsável, ainda, pela desigualdade material entre homens e mulheres.

As atividades que contam com um maior percentual de participação feminina são as correlatas às tarefas que se aproximam das usualmente executadas pelas mulheres em seus lares, a exemplo de: auxiliar de saúde bucal (100%); limpeza, conservação e higienização (67%); telefonistas (87,5%); recepcionistas (83,7%), entre outras. A par disso, continuam afastados dos trabalhos considerados masculinos: manutenção predial (5,55%); motoristas (0%); vigilância armada e desarmada (0%), entre outros.

Diante de resultados estatisticamente comprovados, necessário se faz lutar para que os princípios da igualdade e da não discriminação, todos confluentes com o princípio da dignidade da pessoa humana, cerne do Estado Democrático de Direito, inaugurado, no Brasil, pela Constituição Federal de 1988, saiam do papel, deixem de ser comandos apenas formais para se materializarem.

### **3 A IGUALDADE DE GÊNERO COMO PROMESSA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO**

Embora a sociedade contemporânea, alicerçada no modo de produção capitalista, estabeleça-se sob a influência do patriarcado e eivada de racismo, o ordenamento jurídico oriundo do paradigma do Estado Democrático de Direito reconhece a igualdade de gênero como direito fundamental e não admite qualquer forma de discriminação.

Dentro de um processo dialético de evolução da sociedade e superação de um modelo de Estado por outro, o Estado Democrático de Direito constitui o paradigma mais avançado no que se refere ao respeito aos direitos humanos, fundado em um inovador tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva (Delgado; Delgado, 2012, p. 46).

Dessa forma, a pessoa humana, com sua dignidade, passou a ocupar o centro do ordenamento jurídico nos Estados que adotam essa matriz conceitual, o que pressupõe o respeito ao caráter “democrático e inclusivo

de todo o sistema socioeconômico e institucional, *inclusive da própria sociedade civil e suas instituições*, sob pena de se tornar enunciado vazio e inútil” (Delgado; Delgado, 2018, p. 28, grifos dos autores).

Esse novo paradigma estabeleceu as bases do constitucionalismo contemporâneo e da Constituição Federal de 1988, que incluiu entre seus objetivos “promover o bem de todos, sem preconceitos de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988).

Em uma sociedade liberal-democrática justa, valores como a liberdade, a igualdade, a solidariedade e o autorrespeito, centrais para a tradição política ocidental, devem ser perseguidos por práticas institucionais e políticas que neutralizem as vantagens herdadas e combatam a discriminação racial e de gênero (De Vita, 1999).

Sobre o tema, Rawls concebe uma sociedade liberal-democrática justa como aquela cujos arranjos institucionais básicos dão existência aos princípios de justiça (De Vita, 1999). Tais princípios seriam:

1. Cada pessoa tem o mesmo direito a um esquema plenamente apropriado de liberdades básicas iguais, desde que seja compatível com a garantia de um esquema idêntico para todos; e 2. As desigualdades sociais e econômicas somente se justificam se duas condições forem satisfeitas: (a) se estiverem vinculadas a posições e cargos abertos a todos em condições de igualdade equitativa de oportunidade; e (b) se forem estabelecidas para o máximo benefício possível dos membros da sociedade que se encontrarem na posição mais desfavorável (princípio de diferença).

O princípio da igualdade liberal, em uma sociedade comprometida com a igualdade equitativa de oportunidades, pressupõe exigências mínimas à estrutura institucional, de forma a impedir a abusiva concentração da propriedade e da riqueza, assegurar oportunidades educacionais e possibilitar o acesso a serviços de saúde e aos cargos da burocracia pública (De Vita, 1999).

Para o liberalismo de Rawls, as desigualdades socioeconômicas só se justificam moralmente se visarem ao máximo benefício possível àqueles que se encontram na escala inferior de distribuição de oportunidades sociais, renda e riqueza da sociedade (De Vita, 2011). Ao concluir suas reflexões sobre o liberalismo rawlsiano, o autor afirma que

somente a garantia da igualdade distributiva na estrutura básica da sociedade torna possível evitar juízos públicos sobre o mérito intrínseco de preferências

e escolhas individuais, ou sobre a inferioridade de determinadas desvantagens individuais que se devem à má sorte bruta, e oferecer um tratamento normativamente apropriado para a responsabilidade pessoal em uma visão liberal-igualitária. (De Vita, 2011)

Pereira apresenta o conceito de igualdade para Marx que difere da concepção de uniformidade de direitos professada pela ideologia liberal e que, tampouco, aproxima-se da supressão de toda e qualquer posse pessoal como a que se atribui à visão socialista vulgar e ao comunismo primitivo. Para a autora, o conceito de igualdade marxiana relaciona-se com o de liberdade, uma vez que, para Marx, somente em uma sociedade de bem-estar econômico e social e livre da incansável luta pela sobrevivência, os homens seriam capazes de incorporar “o patrimônio cultural e os valores morais que se encontrarão à disposição de todos; e também de realizarem plenamente as suas capacidades e potencialidades” (Pereira, 2013).

Apesar da complexidade do conceito e da contradição entre as diversas concepções de igualdade, no ordenamento jurídico pátrio o princípio da igualdade está insculpido no art. 5º, inciso I, e engloba a questão de gênero:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

[...]. (Brasil, 1988)

A doutrina constitucional mais recente entende que o transcrito art. 5º, inciso I, consagra não somente a igualdade formal que decorre da lei, como também a material (Monteiro, 2018, p. 36). Compreende-se que a igualdade material está na oferta e no acesso à oportunidade a todos e na inclusão social, fundamentada basicamente na justiça social, alicerce do Estado Democrático de Direito.

Apenas se pode falar em igualdade substancial quando não existe discriminação. O princípio da igualdade, bem assentado pela Constituição de 1988, está necessariamente atrelado ao da não discriminação. Se não há equivalência de tratamento, não há igualdade. A assertiva tem respaldo

na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, assinada pelo Brasil, em Nova York, em 1981, que, no seu Preâmbulo, reconhece a necessidade de mudar o papel tradicional tanto do homem quanto da mulher na sociedade e na família, como forma de alcançar a plena igualdade de direitos.

O reconhecimento, como forma de igualdade material, é utilizado para debater questões de identidade e de diferença. Em conformidade com Nancy Fraser, a globalização gerou uma nova reivindicação política: a luta pelo reconhecimento. De acordo com Fraser, o reconhecimento representa ampliação da contestação política e um novo entendimento dos parâmetros de justiça social, compreendendo questões de representação, identidade e diferença<sup>5</sup>.

Assim, a política de reconhecimento aponta injustiças culturais que estão enraizadas nos padrões sociais e contaminam, de forma subliminar, a todos. Extrai-se do pensamento de Fraser que as vítimas da injustiça são distinguidas pela menor estima, honra ou prestígio que desfrutavam em virtude de outros grupos em sociedade.

Quando se trata de igualdade no trabalho, a luta por reconhecimento é uma das pautas mais pungentes, uma vez que as mulheres constituem um dos grupos sociais afetados pela menor estima, honra e prestígio em face dos homens trabalhadores.

A Constituição enfatiza a proibição de discriminação no trabalho, estabelecendo no art. 7º, inciso XXX, a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. De outro lado, incentiva a implementação de ações afirmativas, consignando no art. 7º, inciso XX, que constitui direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (Brasil, 1988).

Buscando a concretização desse preceito, a Lei federal nº 9.029/1995 assim determina: “Fica proibida a adoção de qualquer prática discrimina-

---

5 “A justiça requer arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir entre si como pares. São necessárias pelo menos duas condições para que a paridade participativa seja possível [...] a segunda condição requer que os padrões institucionalizados de valor cultural expressem *igual respeito* por todos os participantes e garantam *iguais oportunidades* para alcançar a consideração social.” (grifos acrescidos) (Fraser, 2007, p. 119)

tória para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade” (Brasil, 1995).

Não obstante a farta legislação protetiva, os dados apresentados no tópico anterior demonstram que, isoladamente, a proibição da discriminação não tem assegurado a eficácia do preceito; dessa forma, é necessário ao Estado renunciar a seu histórico de neutralidade no que se refere a questões sociais, para assumir uma posição ativa, ou mesmo radical, considerando os princípios fundantes da sociedade liberal clássica (Gomes, 2001, p. 134).

Assim, se a proibição da discriminação não tem sido suficiente para assegurar a igualdade de tratamento com respeito às diferenças, é imprescindível a promoção do grupo discriminado, tendo em vista “a diversidade e o pluralismo”, com ações que possam desencadear “uma transformação no comportamento e na mentalidade coletiva, que são, como se sabe, moldados pela tradição, pelos costumes, em suma, pela história” (Gomes, 2001, p. 136).

Nesse sentido, o Estado, ao sair de sua neutralidade, além de políticas de reconhecimento, deve atuar de forma proativa, de maneira que busque, de fato, a igualdade não apenas formal, mas a material<sup>6</sup>.

Essa promoção pode ser implementada por ações afirmativas, que consistem em “medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos” (Piovesan, 2005, p. 7).

---

6 Nesse sentido, Andrea L. Gaston afirma que “*una mayor representación numérica femenina en la Justicia es importante y necesaria desde el punto de vista de la legitimidad democrática y desde el punto de vista simbólico (efecto de demostración), pero de ninguna manera asegura que los intereses de las mujeres estén mejor representados*”. No entanto, a autora enfatiza que, embora a representatividade seja importante, não assegura, isoladamente, a superação da concepção machista da sociedade no Poder Judiciário: “*De lo que se trata es de aumentar la presencia de juezas (o juezes) con conciencia de género: juezes que, a partir de una mayor identificación con los temas/problemas de las mujeres, sean capaces, por ejemplo, de considerar en sus fallos el lugar de subordinación femenino dentro de la estructura de poder en las sociedades actuales, y cómo este lugar condiciona las realidades de vida de las mujeres. Mejor aún: aumentar la conciencia de género no solo en los jueces de manera individual, sino fundamentalmente en las organizaciones judiciales, transformándolas en organizaciones que proyecten hacia todos los sectores sociales una idea clara de cuál es el rol que varones y mujeres deben cumplir en una sociedad más justa e igualitaria*” (Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. *Revista Científica da UCES*, v. XIII, n. 2, primavera 2009. Disponível em: <[http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero\\_y\\_argumentos\\_Gaston.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero_y_argumentos_Gaston.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 3 mar. 2021.

As ações afirmativas são utilizadas como políticas compensatórias para “aliviar e remediar” os reflexos de um passado de discriminação e exercem uma finalidade pública fundamental para o projeto democrático, qual seja, garantir a diversidade e a pluralidade social. Consistem em medidas concretas que assegurem o direito à igualdade, com a perspectiva de que a igualdade deve fundar-se no respeito à diferença e à diversidade. Pelas ações afirmativas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva (Piovesan, 2005, p. 7).

Por intermédio da construção de políticas públicas que contribuam para a diminuição das desigualdades sociais e econômicas e a promoção da justiça social, com vistas à proteção internacional dos direitos humanos, ao apoio e à promoção de grupos sociais vulneráveis, o Estado abandona a sua tradicional postura de “neutralidade e de mero espectador dos embates que se travam no campo da convivência entre os homens e passa a atuar ‘ativamente na busca’ da concretização da igualdade positivada nos textos constitucionais” (Gomes, 2001, p. 132).

Essas ações afirmativas “visam combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural estrutural, enraizada na sociedade” (Gomes, 2001, p. 132).

No que se refere às relações de trabalho, a “política de ação afirmativa não exige, necessariamente, o estabelecimento de um percentual de vagas a ser preenchido por um dado grupo da população” (Gomes, 2001, p. 147). É possível desenvolver estratégias, entre as quais a implementação de “mecanismos que estimulem as empresas a buscarem pessoas de outro gênero e de grupos étnicos e raciais específicos, seja para compor seus quadros, seja para fins de promoção ou qualificação profissional”. Além disso, as ações afirmativas podem envolver a adequação do quadro de profissionais às realidades vivenciadas em cada setor e o estímulo às empresas para que demonstrem sua preocupação com a diversidade humana de seus quadros (Gomes, 2001, p. 148).

Frise-se que, em 13 de maio de 2002, foi instituído o Programa Nacional de Ações Afirmativas (PNAA) no âmbito da Administração Pública Federal para o combate às desigualdades de gênero, raça e deficiência física, por meio do qual restou constatada que não há ainda igualdade de gênero em diversas instituições.

Estudo sobre o perfil de gênero e raça nos serviços públicos civis conclui que não se justificaria a construção de ações afirmativas generalizadas para o ingresso nos serviços públicos, ou seja, “as cotas fixas não são recomendadas para todos os concursos públicos, mas para algumas carreiras”. A melhor alternativa seria a fixação de metas visando equilibrar as representações demográficas dos grupos (Osório, 2006, p. 96).

Nesse segmento, destaca-se a importância do gerenciamento da diversidade pelo Estado “voltado à equiparação das diferenças entre carreiras e a vieses afirmativos na distribuição de promoções, de funções, nas designações para os cargos e também para o aumento quantitativo de mulheres e negros nos cargos de maior poder discricionário” (Osório, 2006, p. 98).

O diagnóstico do perfil de gênero, no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, revela que as mulheres, quando colocadas em situações igualitárias de competitividade, estão aptas a ocuparem os mesmos cargos ocupados pelos homens.

Nada obstante, ainda subsiste uma perversa discriminação subjacente quando o critério de escolha não se restringe à capacidade técnica e intelectual, o que resta comprovado pelos escassos cargos ocupados por ministras nas Cortes Superiores, reproduzindo, desse modo, a regular divisão sexual do trabalho.

Nessa senda, o diagnóstico do perfil do Poder Judiciário Trabalhista possibilita a promoção de políticas afirmativas para o ingresso nas carreiras que revelam desigualdades de gênero e raça, assim como a implementação de ações concretas pelos gestores, no sentido da capacitação de mulheres para o exercício dos cargos nos quais se constatou desequilíbrio de representatividade.

Assim, comprovada que existe, pelo critério de competência, a possibilidade de as mulheres exercerem postos de relevância no Poder Judiciário, há que se engendrar, em face da igualdade material, a equivalência de ocupação dos cargos de maior hierarquia, poder e política por homens e mulheres, dando, desse modo, efetividade ao compromisso constitucional de redução das desigualdades por meio de políticas de reconhecimento.

Embora se reconheça que a desigualdade de gênero envolve fatores como classe social e raça, é possível a adoção de medidas para combater a discriminação de gênero no âmbito do Poder Judiciário para dar efetividade

ao compromisso constitucional de redução das desigualdades, como as políticas de reconhecimento e a atuação ativa do Estado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A supremacia masculina continua a se refletir em cargos de maior hierarquia, poder e política, entre outros campos. Nas relações de trabalho capitalistas, os papéis do homem e da mulher são previamente definidos no que se convencionou chamar de divisão sexual do trabalho, que consiste em uma expressão do patriarcalismo.

No entanto, as questões de gênero, como a discriminação, o rebaixamento salarial, a violência doméstica, a exclusão dos postos de comando, entre outras manifestações de desigualdade de tratamento impostas às mulheres, devem ser relacionadas a outras formas de opressão, não podendo ser analisadas isoladamente.

Portanto, a compreensão da representação feminina no Estado – seja nos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário – deve ser feita a partir de uma perspectiva interseccional, que correlaciona gênero, classe social e raça.

No âmbito da Justiça do Trabalho, os dados coletados nas estatísticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho possibilitam uma reflexão sobre os desafios que se apresentam para a superação das desigualdades de gênero nas carreiras do Poder Judiciário e a influência da estrutura social patriarcal na sua configuração desigual.

Estatísticas do sistema de justiça no Brasil, notadamente a da Justiça do Trabalho, apresentam dados qualitativos e quantitativos que denotam uma sub-representação das mulheres em determinadas carreiras jurídicas, administrativas e de apoio, bem assim na magistratura do Judiciário Trabalhista, e, nesse recorte, sobrelevam-se os cargos de ministro dos Tribunais Superiores, nos quais a participação feminina é ínfima.

O diagnóstico do perfil do Poder Judiciário Trabalhista possibilita a promoção de políticas afirmativas para o ingresso e a manutenção de mulheres em cargos públicos e a superação das discrepâncias em carreiras que revelam sub-representatividade de gênero e raça, de forma a tornar o Estado sujeito ativo na concretização de direitos fundamentais.

Embora as ações afirmativas, isoladamente, sejam insuficientes para alterar uma sociedade secularmente patriarcal, o caminho a ser trilhado para a redução das desigualdades exige a implementação de políticas públicas voltadas a dar efetividade ao compromisso de promoção da igualdade de gênero e de não discriminação insculpidos na matriz constitucional de 1988.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Ipea. Trabalho doméstico exercido por mulheres, 2019. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-12/ipea-trabalho-domestico>>. Acesso em: 1º mar. 2021.

ALVES GOMES, J. R.; VIEIRA DE SÁ, L. F. A. Crítica a concepção de justiça igualitária de John Rawls. *Saberes*, v. 1, n. 6, p. 165-174, 2011.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília/DF, Seção 1, 17.04.1995, p. 5361 (publicação original).

\_\_\_\_\_. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatística de Gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1=0>>. Acesso em: 1º mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Ipea. Nota Técnica nº 24. Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014, mar. 2016. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota\\_n24\\_Mulheres\\_trabalho.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota_n24_Mulheres_trabalho.pdf)>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Relatório-Geral da Justiça do Trabalho, 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Coordenadoria de Informações Funcionais da Secretaria de Gestão de Pessoas da Diretoria-Geral da Secretaria do TST. Quantitativo de mulheres ocupantes de cargos efetivos, comparativamente em relação aos homens. Distribuição por gênero de acordo com cargo, área e especialidade na carreira de Tecnologia da Informação. Distribuição por gênero de acordo com cargo, área e especialidade na carreira da Saúde. Distribuição por gênero de acordo com os níveis de Cargos em Comissão, 2021a. Disponível em: <<https://cif.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Cargos de Ministro ocupados por mulheres, 2021d. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Militar. Cargos de Ministro ocupados por mulheres, 2021e. Disponível em: <<https://www.stm.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Cargos de Ministro ocupados por mulheres, 2021c. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Cargos de Ministro ocupados por mulheres, 2021b. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Eleitoral. Cargos de Ministro ocupados por mulheres, 2021f. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

\_\_\_\_\_. Coordenadoria de Material e Logística da Secretaria Administrativa da Diretoria-Geral do TST. Trabalhadores terceirizados do Tribunal Superior do Trabalho por gênero, 2021g. Disponível em: <<https://www.cmlog.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

CEERT. Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. Percentual de mulheres brancas com ensino superior, 2018. Disponível em: <<https://www.ceert.org.br>>. Acesso em: 28 fev. 2021.

DELGADO, Maurício G.; DELGADO, Gabriela N. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DE VITA, Alvaro. Uma Concepção Liberal-Igualitária de Justiça Distributiva. *RBCS*, v. 14, n. 39, p. 41-59, 1999.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Crianças no trabalho doméstico são 94% meninas e 73% negras, 2016. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/brasil/noticia/2016/03/epoca-negocios>>. Acesso em: 3 mar. 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. Negros são minoria no Serviço Público Federal e ocupam apenas 15% dos cargos mais altos, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br>>. Acesso em: 11 out. 2020.

FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem ética*. São Paulo: Lua Nova, 2007.

GASTIAZORO, María Eugenia. *Género y trabajo: Mujeres en el poder judicial*. 1. ed. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados, 2013 (E-Book). Disponível em: <<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1348/gastiazoro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 4 jun. 2021.

GASTRON, Andrea L. Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. *Revista Científica da UCES*, v. XIII, n. 2, primavera 2009. Disponível em: <[http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 3 mar. 2021

GOMES, Joaquim B. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 38, n. 151, jul./set. 2001. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, H.; MARUANI, M. (Org.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Senac, 2003.

\_\_\_\_\_; LABORIE, Françoise; LE DOARE, Helene; SENOTIER, Daniele. *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp, 2009.

JARAMILLO, Isabel C. La crítica feminista al derecho. In: WEST, R. *Género y teoría del derecho*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes, Instituto Pensar, 2000.

LERNER, Gerda. *A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens*. Trad. Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MONTEIRO, Ana C. R. B. Trabalhadores e trabalhadoras do Brasil: onde está a igualdade? O papel do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação de gênero e promoção da igualdade. In: PINTO, R. P. de A.; CAMARANO, A.; HAZAN, E. M. F. *Feminismo, pluralismo e democracia*. São Paulo: LTr, 2018.

NEXO JORNAL. Estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisa Aplicada (Ipea) sobre a participação da mulher negra no serviço público federal, 2020. Disponível em: <<https://nexojornal.com.br/profissoes>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

NEXO POLÍTICAS PÚBLICAS. A desigualdade racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil, 2021. Disponível em: <<https://pp.nexojornal.com.br/Dados/2021/02/11/A-desigualdade-racial-e-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-no-Brasil>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

OIG. Observatório da Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. Indicadores em destaque, 2021. Disponível em: <<https://oig.cepal.org/pt>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

OSÓRIO, Rafael G. *Desigualdade racial e de gênero no serviço público civil: Programa de Fortalecimento Institucional para Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)*. Brasília: OIT – Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

O POVO. Participação das mulheres em cargos gerenciais, 2021. Disponível em: <<https://opovo.com.br/noticias/economia/2021/03/04/participação>>. Acesso em: 10 mar. 2021.

PEREIRA, Potyara A. P. O sentido de igualdade e bem-estar em Marx. *Revista Katálysis [on-line]*, v. 16, n. 1, p. 37-46, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-49802013000100005>>. Acesso em: 27 maio 2013. ISSN 1982-0259.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos, 2005. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742005000100004&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742005000100004&script=sci_arttext&lng=pt)>. Acesso em: 21 mar. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Petrópolis/RJ: Vozes, 1976.

\_\_\_\_\_. *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

SMART, Carlos. La teoría feminista y el discurso jurídico. In: BIRGIN, H. *El derecho en el género y el género en el derecho*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2000. p. 31-71.

UOL. Mulheres ocupam só 8,6% dos cargos em Conselhos de Administração, 2019. Disponível em: <<https://uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/11/21/mulheres-ocupam-so>>. Acesso em: 9 mar. 2021.

VITA, Álvaro de. A justiça internacional entre o humanitarismo e o igualitarismo global. Trabalho preparado para ser apresentado no 8º Encontro da Associação Brasileira de Ciência Política, Gramado/RS, 1-4 de agosto de 2012. Disponível em: <<https://cienciapolitica.org.br/system/files/documentos/eventos/2017/02/justica-internacional-entre-humanitarismo-e-igualitarismo.pdf>>. Acesso em: 3 jun. 2021.

\_\_\_\_\_. Liberalismo, justiça social e responsabilidade individual. *Dados [on-line]*, v. 54, n. 4, p. 569-608, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0011-52582011000400003>>. Acesso em: 9 mar 2012. ISSN 1678-4588.

WEFORUM. Word Economic Forum. Comunicado de imprensa. À distância de mais do que uma vida: o mundo enfrenta uma espera de 100 anos pela paridade de gênero. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2020\\_Press\\_Release\\_Portuguese.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2020_Press_Release_Portuguese.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2021.

**Sobre as autoras:**

**Luísa Lima Bastos Martins** | *E-mail:* bastosluisalb@gmail.com

Advogada. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF-Centro Universitário.

**Anne Floriane da Escóssia Lima** | *E-mail:* annelima@me.com

Pós-Graduada em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF – Centro Universitário. Secretária Geral da Presidência do TST (biênios 2014-2016 e 2016-2018). Chefe de Gabinete da Vice-Presidência do TST (biênio 2018-2020). Coordenadora de Recursos do TST (desde fevereiro de 2020)

**Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos** | *E-mail:* mclemos@udf.edu.br

Professora e Coordenadora Adjunta do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF-Centro Universitário. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Mestra em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pós-graduada em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB). Editora-Executiva da Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas – Periódico do Programa de Mestrado do UDF. Integrante do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos Sociais, Políticas Públicas e Meio Ambiente do Trabalho (UDF) e do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB). Assessora de Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.

Data de submissão: 30 de março de 2021.

Data do aceite: 21 de junho de 2021.