



the global voice of
the legal profession®

50:50 até 2030: Estudo longitudinal sobre a disparidade de gênero no Direito



RELATÓRIO DE RESULTADOS DO BRASIL

Unidade de Políticas e Pesquisa Jurídica da Associação Internacional dos Advogados

com o apoio da Fundação LexisNexis pelo Estado de Direito



A Associação Internacional dos Advogados (IBA), fundada em 1947, é a principal organização internacional de profissionais jurídicos, associações de advogados, sociedades de advogados, escritórios de advocacia e equipes jurídicas internas. A IBA influencia o desenvolvimento de reformas no direito internacional e molda o futuro da profissão jurídica em todo o mundo. Conta com mais de 80.000 advogados, 190 associações e sociedades de advogados e 200 escritórios de advocacia associados, abrangendo mais de 170 países. A IBA tem sua sede em Londres, com escritórios em São Paulo, Seul, Haia e Washington, DC.

A Unidade de Políticas e Pesquisa Jurídica (LPRU) da IBA realiza pesquisas e desenvolve iniciativas relevantes para o estado de direito, a profissão jurídica e a comunidade global mais ampla. A LPRU se engaja com profissionais jurídicos, escritórios de advocacia, sociedades de advogados e associações de advogados, governos, organizações não governamentais e instituições internacionais para garantir resultados inovadores, colaborativos e eficazes.

© 2024

Associação Internacional dos Advogados
Chancery House,
53-64 Chancery Lane,
Londres WC2A 1QS
Reino Unido
www.ibanet.org

Todos os esforços razoáveis foram feitos para verificar a precisão das informações contidas neste relatório. A Associação Internacional dos Advogados não se responsabiliza pela confiabilidade de seu conteúdo. Este relatório não constitui aconselhamento jurídico. O material contido neste relatório pode ser citado ou reproduzido, desde que seja dada a devida creditação à Associação Internacional dos Advogados.

Conteúdo

Prefácios	4
Principais descobertas - Brasil	6
Introdução	8
O projeto	8
Contexto do país	8
Principal legislação referente à promoção da igualdade de gênero no âmbito nacional	10
Profissão jurídica no Brasil	12
Estudos e iniciativas recentes sobre igualdade de gênero desenvolvidos pela Ordem dos Advogados do Brasil	15
Metodologia do Brasil	18
Representação de gênero na profissão jurídica: situação em 2024	20
Quadro geral: todos os advogados	20
Quadro geral: jornada parcial	21
Iniciativas de representação de gênero na profissão jurídica	20
Popularidade e eficácia percebida nas iniciativas	20
Iniciativas de gênero: divisão por setor	24
Escritórios de advocacia	24
Setor corporativo	26
Setor público	27
i. Advocacia Geral da União	28
ii. Defensoria Pública	30
iii. Ministério Público	34
Poder Judiciário	36
Comparação com outras jurisdições	40
Conclusão	41
Agradecimentos	42
Apêndice 1: tabelas de dados	43
Apêndice 2: questões da pesquisa	45

Prefácios

Fico honrado de apresentar este relatório sobre disparidades de gênero nas profissões jurídicas brasileiras, produzido pela Associação Internacional de Advogados (IBA). Este relatório faz parte de uma iniciativa mais ampla para mapear as disparidades de gênero globais nas profissões jurídicas, com o objetivo de compreender as causas profundas da baixa representação feminina e desenvolver políticas públicas que promovam sua inclusão. O estudo examina a questão a partir de quatro perspectivas-chave: participação das mulheres no Judiciário, cargos no setor público (Defensoria Pública, Ministério Público e Advocacia-Geral da União), escritórios de advocacia privados e departamentos jurídicos corporativos.

A igualdade de gênero é uma questão urgente no Brasil. A pesquisa apresentada aqui destaca uma significativa escassez de mulheres no Judiciário, especialmente nos tribunais superiores, em posições de nomeação discricionária e em papéis representativos políticos. Muitos fatores contribuem para esse desequilíbrio. Na esfera privada, a cultura brasileira tende a atribuir às mulheres papéis centrados em atividades domésticas, cuidados infantis e cuidados com idosos e doentes. Esse trabalho invisível coloca um peso desproporcional sobre as mulheres, restringindo sua capacidade de participar da vida pública. Além disso, elas enfrentam taxas alarmantes de violência doméstica – um problema endêmico que atravessa todas as classes sociais, minando qualquer progresso em direção à igualdade de gênero.

No setor público, as mulheres encontram obstáculos ao buscar cargos de liderança. A segregação horizontal limita seu acesso a papéis mais bem remunerados, enquanto a segregação vertical impede que ascendam a posições de tomada de decisão mesmo após serem contratadas. O avanço na carreira muitas vezes depende de relacionamentos no local de trabalho, que podem ser influenciados por preconceitos e estereótipos de gênero, favoritismo em relação aos colegas do gênero masculino e falta de sistemas de apoio ou critérios de avaliação que promovam o avanço das mulheres.

Neste contexto, aumentar a participação das mulheres na esfera pública é um objetivo crítico. Sob uma perspectiva simbólica, desafia estereótipos sobre os papéis das mulheres, incentivando sua inclusão na vida pública. Do ponto de vista distributivo, promove uma alocação mais justa de recursos, concedendo às mulheres maior autonomia e estima social. E do ponto de vista democrático, amplifica suas vozes, o que é essencial não apenas para expressar suas necessidades, mas também para aprimorar a qualidade da tomada de decisões. Como as mulheres compõem metade da população, seu avanço não é apenas uma questão de igualdade de gênero – é uma questão de interesse nacional. A maior representação das mulheres é um recurso valioso que enriquece a vida pública da nação.

Reconhecendo o desafio significativo de alcançar a igualdade de gênero nas profissões jurídicas – e suas implicações mais amplas para os direitos das mulheres –, fiz da abordagem das disparidades de gênero um objetivo-chave durante meu mandato no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e no Supremo Tribunal Federal (STF) do Brasil. Assim sendo, as mulheres ocupam as posições mais altas em ambas as instituições, incluindo os cargos de Secretária-Geral do STF e do CNJ, bem como Chefe de Gabinete de ambas as Presidências. No caso do CNJ, o cargo de Secretária-Geral é, pela primeira vez, ocupado por uma mulher negra.

Dentro do CNJ, tenho promovido ativamente a implementação de uma medida iniciada pela Ministra Rosa Weber, minha estimada amiga e antecessora, que tem o potencial de transformar o sistema de justiça

brasileiro: abrir oportunidades exclusivas de promoção para mulheres até que os tribunais atinjam 40 por cento de juízas. Durante minha gestão, também aprovamos a Resolução nº 540/2023, que estipula que as mulheres devem ocupar pelo menos metade das vagas em nomeações e designações de juízas, cargos de liderança, membros de comissões, comitês, grupos de trabalho, estágios e cargos terceirizados.

No STF, os esforços estão concentrados em abordar casos-chave relacionados ao gênero. Neste contexto, o Tribunal: proibiu o uso do argumento da “legítima defesa da honra” em casos de feminicídio, uma prática que, infelizmente, persistia no país (ADPF 779); ordenou a desqualificação de candidatos que se beneficiaram de práticas fraudulentas no financiamento eleitoral por cotas de gênero (ADI 6.338); e instou o Congresso a promulgar legislação estendendo a licença-paternidade, reconhecendo a necessidade de uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidados com os filhos entre homens e mulheres (ADO 20).

O Brasil é um país marcado por profundas desigualdades em múltiplas dimensões – sociais, econômicas e políticas. O caminho rumo a uma maior igualdade, seja em termos gerais, de gênero ou de setores profissionais, ainda é extenso. No entanto, o CNJ e o STF têm se conscientizado cada vez mais desse desafio e estão comprometidos em enfrentá-lo. Publicações como esta são instrumentais para revelar pontos cegos e mostrar iniciativas bem-sucedidas. Com os esforços combinados do Judiciário e das organizações da sociedade civil, pode-se fazer um progresso substancial para superar a invisibilidade, combater a discriminação e promover a emancipação das mulheres no Brasil.

Luís Roberto Barroso

Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Li com grande interesse os relatórios da IBA sobre Chile, Inglaterra e País de Gales, República da Coreia, Países Baixos, Nigéria, Espanha e Uganda. Esta iniciativa abrangente é muito bem-vinda ao Brasil, país marcado tanto por desigualdade como exclusão social e econômica, mas que, no entanto, tem feito esforços para mudar sua realidade de classe, raça, capacidade e gênero.

Agora o Brasil sobe ao palco para juntar-se ao rol de relatórios, e apresentar de onde estamos vindo, onde estamos e em que direção vamos como mulheres – e homens – trabalhando para enfrentar e superar a disparidade de gênero.

As carreiras jurídicas no Brasil são desempenhadas pela advocacia públicos e privados, promotores, juízes e professores. Todos representados por diferentes instituições com representação local, regional e nacional. Uma miríade de associações conecta quem estuda determinada área do Direito ou defende democracia em tantas formas e maneiras quantas possível. A disparidade de gênero é um tema em todo lugar.

Diante deste cenário e no decorrer de minha carreira na advocacia, presenciei a ausência de mulheres nos cargos de poder, quando me tornei Conselheira Federal na Ordem dos Advogados do Brasil, em 2006, havia somente 5 conselheiras federais, no universo de 81 conselheiros e nenhuma presidente de seccional, foi quando apresentamos o projeto de igualdade de gênero dentro da OAB.

Somente em 2020 a Ordem dos Advogados do Brasil adotou a regra 50/50, para cuja construção trabalhei de forma incansável por 12 anos, 4 mandatos na OAB. Hoje, todas as vinte e sete seccionais da OAB, mais

o Conselho Federal, seguem essa regra. É a única instituição do país a ter paridade de gênero em todos os seus cargos. A OAB representa tanto a advocacia pública como privada. Mas a realidade da OAB não é a dos Tribunais, grandes escritórios de advocacia, ou carreiras jurídicas públicas, tal como o relatório mostrará.

No relatório da participação feminina na magistratura de 2023 (ano-base 2022), mostra que a representatividade feminina no Judiciário brasileiro ainda é desproporcional, com apenas 25% dos cargos ocupados por mulheres nos tribunais do país. Essa disparidade é ainda maior nos Tribunais Superiores, onde apenas 19% das posições são ocupadas por mulheres, no STJ onde exerço a magistratura são apenas 5, em 33, 15% apenas.

No Supremo Tribunal Federal, voltamos a realidade de 20 anos, temos apenas uma mulher, a Ministra Cármen Lúcia, já tivemos 2, houve um grande retrocesso. É preciso seguir clamando por mais mulheres no judiciário para que elas possam trazer um olhar feminino para as decisões.

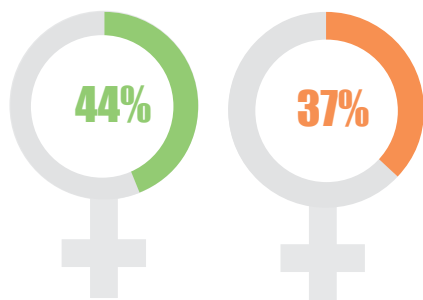
O tempo e o talento dos e das pesquisadoras dedicados a desenvolver este relatório fica aqui reconhecido, assim como o a importância do convite ao Capítulo Brasileiro da IBA a juntar-se ao time dos países chamados a dar passo adiante para enfrentar o tema.

A fotografia do Brasil de hoje mostra mulheres presentes em todo lugar, mas não devidamente representadas onde de fato importa. Se, no entanto, olharmos para o processo histórico, veremos a voz feminina a atingir volume cada vez mais alto, e se tornando irresistível como força social. Estamos aqui para fazer história e transformar a realidade.

Daniela Rodrigues Teixeira

Ministra do Superior Tribunal de Justiça - Brasil

Principais descobertas – Brasil



Representação de gênero na profissão jurídica:
44% do total de profissionais do setor jurídico são **mulheres**. **37% do total** de ocupantes de cargos sêniores de liderança são **mulheres**.

Monitoramento da paridade de gênero

87%

do total de participantes monitoram a paridade de gênero de forma geral.

71%

do total de participantes monitoram a paridade de gênero nos níveis superiores.



No setor público, as mulheres representam **43% do total** de profissionais jurídicos e **28% do total** de profissionais jurídicos em posições sêniores de liderança.



No setor corporativo, as mulheres representam **34% do total** de profissionais jurídicos em posições de liderança sênior.



As mulheres representam **55% do total** de integrantes em escritórios de advocacia e ocupam **43% dos cargos** sêniores de liderança.



O Poder Judiciário se destaca como o setor que implementou recentemente, em nível nacional, iniciativas de estabelecimento cotas e metas para cargos de liderança, com a abertura de vagas exclusivas para mulheres na composição dos tribunais e a ocupação de **50% de mulheres** em designação de cargos de chefia.



O oferecimento de modalidades de trabalho flexíveis é a iniciativa mais popular em todos os setores, implementada por **64% do total** de participantes.

Monitoramento por setor:

- **83% dos escritórios** de advocacia participantes monitoram de forma geral e **74% monitoram** nos níveis de senioridade.
- Quase todas as instituições do setor público monitoram a paridade em todas as posições e **50% também** monitoram nas posições sêniores de liderança.
- O Poder Judiciário monitora a paridade de gênero em ambos os aspectos.



the global voice of
the legal profession



www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession

Introdução

O projeto

A International Bar Association (Associação Internacional de Advogados) – a voz global da profissão jurídica –, em parceria com a LexisNexis Rule of Law Foundation, lançou um ambicioso e pioneiro projeto global de nove anos para descobrir as causas fundamentais da falta de paridade de gênero nos níveis mais altos da profissão jurídica, incluindo os setores privado, público e no Poder Judiciário. Os principais objetivos são identificar a existência, e eventual impacto, de iniciativas de diversidade introduzidas para abordar a disparidade e fornecer orientações práticas à profissão.

O Brasil é a oitava jurisdição a ser explorada como parte do projeto “50:50 até 2030: um estudo longitudinal sobre disparidade de gênero no Direito”, que está vinculado à Coalizão Global do Pacto Global da ONU para a Meta de Igualdade de Gênero à iniciativa 50:50 da BBC e aos Princípios de Empoderamento das Mulheres, assim como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da ONU para alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas.

O Projeto começou na Inglaterra e País de Gales em 2021, cujo relatório de resultados intermediários foi publicado no Dia Internacional da Mulher, em março de 2022. Até agora foram publicados 7 (Sete) relatórios entre os anos de 2022 e 2024, quais sejam, Inglaterra e País de Gales, Uganda, Espanha, Nigéria, Países Baixos, Chile e Coreia do Sul. Há expectativa de que outras jurisdições sejam abordadas.

Contexto do país

O Brasil é uma federação formada por 26 estados, 1 distrito federal e 5.570 municípios¹. São reservadas aos estados e aos municípios as competências que não lhes sejam vedadas pela Constituição da República do país. Cada estado brasileiro possui sua própria Constituição e Leis estaduais. Os Municípios são regidos por lei orgânica² aprovada pelos membros do poder legislativo municipal³.

A autonomia de cada estado inclui a capacidade de auto-organização, autolegislação, (restrita aos assuntos que não sejam de competência exclusiva da União Federal e devem respeitar os princípios da Constituição da República), autogoverno (capacidade de se governar por meio de seus próprios representantes eleitos) e autogestão (capacidade de administrar seus próprios recursos financeiros e patrimoniais).

O Brasil adota o sistema jurídico *civil law*, que é baseado na primazia dos códigos, leis e na organização hierárquica do judiciário. A jurisprudência consiste em fonte persuasiva, assim como a doutrina e os costumes, no entanto as decisões dos tribunais superiores não são necessariamente vinculativas.

-
- 1 ‘IBGE divulga relação da população dos municípios’ (IBGE, 31 de agosto de 2023), veja <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/37758-ibge-divulga-relacao-da-populacao-dos-municipios#:~:text=Além%20da%20população%20dos%205.570,e%20das%20cinco%20Grandes%20Regiões>, acessado em 20 de junho de 2024.
 - 2 Lei fundamental de estado ou nação, que estabelece os aspectos fundamentais da ordem constitucional.
 - 3 Artigo 29 da Constituição da República Federativa do Brasil.

O levantamento realizado no Censo Demográfico em 2022, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou que o Brasil possui 203,1 milhões de habitantes,⁴ dos quais 104.548.325 são mulheres, totalizando 51,5 por cento da população⁵.

O país integra o Grupo Interinstitucional de Peritos em Estatísticas de Gênero (Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics - IAEG-GS), coordenado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistics Division - UNSD). Desde 2012 são realizados estudos seguindo o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), composto por 51 indicadores quantitativos distribuídos em cinco temas: Empoderamento econômico (18 indicadores); Educação (11); Saúde e serviços relacionados (11); Vida pública e tomada de decisões (6); e Direitos humanos das mulheres e das meninas (5).

A íntegra do relatório “*Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*” está disponível publicamente, no entanto, convém destacar alguns resultados revelados pelo estudo em 2024⁶:

- Força de trabalho: O indicador “número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos” é de extrema importância para dar visibilidade ao trabalho não remunerado realizado, principalmente, pelas mulheres, que se dedicam quase o dobro de tempo que os homens (21,3 horas contra 11,7 horas). A maior dedicação a tais atividades acaba por restringir a participação mais ampla das mulheres no mercado de trabalho, que foi de 53,3 por cento, enquanto entre os homens chegou a 73,2 por cento. Considerando ambas as jornadas de trabalho, em ocupação no mercado de trabalho e no doméstico não remunerado, a carga horária total semanal de trabalho das mulheres foi de 54,4 horas e, para homens, 52,1 horas.
- Educação: Os indicadores apontam que as mulheres possuem melhor situação educacional do que os homens, pois 35,5 por cento de homens não tinham instrução escolar ou possuíam apenas o ensino fundamental incompleto, proporção que era de 32,7 por cento entre as mulheres.
- Espaços de tomada de decisão nacional: As mulheres correspondem a 52,7 por cento do eleitorado nacional. Totalizam 17,9 por cento de Deputadas Federais em exercício em novembro de 2023. Em 24 de novembro de 2023, dos 38 cargos ministeriais, apenas 9 eram ocupados por mulheres.
- Posições de liderança: Por meio de dados extraídos do Painel do Ministério da Gestão, o IBGE apontou que 41,2 por cento dos cargos e funções comissionadas da administração direta, autárquica e fundacional eram ocupados por mulheres em novembro de 2023. No entanto, nos cargos mais elevados, a participação feminina caiu para 30,7 por cento.
- Rendimentos: Os homens ocupando cargos gerenciais possuíam rendimento de R\$ 8.378,007, e as mulheres que ocupam os mesmos cargos R\$6.600,008, ou seja, 78,8 por cento do rendimento masculino.

4 ‘De 2010 a 2022, população brasileira cresce 6,5% e chega a 203,1 milhões’ (IBGE, 28 de junho de 2023), see <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37237-de-2010-a-2022-populacao-brasileira-cresce-6-5-e-chega-a-203-1-milhoes>, acessado em 20 de junho de 2024.

5 ‘Censo 2022’ (IBGE), veja <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>, acessado em 17 de junho de 2024.

6 ‘Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil’ (IBGE, 2024), veja https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf

7 Aproximadamente US\$1,565.60 (em 11 de junho de 2024).

8 Aproximadamente US\$1,233.35 (em 11 de junho de 2024).

De acordo com dados publicados pelo Banco Mundial, embora a proporção de assentos ocupados por mulheres nos parlamentos nacionais fosse apenas 18 por cento em 2022, o histórico demonstra que esta representatividade revela o melhor índice do país nos últimos 22 anos⁹.

Principal legislação referente à promoção da igualdade de gênero no âmbito nacional¹⁰

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, se apresenta como o grande marco normativo para a igualdade de gênero no país, pois além de positivar o princípio da igualdade e não discriminação¹¹, estabeleceu que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal não de ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher¹².

A trajetória de luta das mulheres brasileiras pela igualdade de direitos é extensa. As mulheres conquistaram o direito de frequentar instituições de ensino superior somente em 1879, com a assinatura do Decreto Lei nº 7.247. Com o advento do Código Eleitoral em 1932¹³, passaram a exercer o direito de voto. O Código Civil de 1916 não conferia capacidade às mulheres para a prática de certos atos da vida civil, tais como abrir uma conta bancária ou viajar sem o marido. A Consolidação das Leis do Trabalho, do ano de 1943, consolidou a proteção à maternidade, com a previsão de direitos como licença-maternidade e estabilidade no emprego durante a gestação e amamentação. Em 1962, foi aprovado o Estatuto da Mulher Casada¹⁴, importante marco na luta pela igualdade de gênero no país, que extinguiu a necessidade de autorização do marido para que as mulheres pudessem exercer profissão fora de casa e administrar seus próprios bens.

A partir da promulgação da Constituição da República em 1988, houve a elaboração de diversas leis infraconstitucionais, em prol proteção da mulher, que estimularam a promoção da igualdade de gênero no país.

No âmbito eleitoral, a Lei n.º 9.504 de 1997, que estabelece normas para as eleições, estabelecia que cada partido ou coligação “deveria reservar” o mínimo de 30 por cento e o máximo de 70 por cento para candidaturas de cada gênero. Em 2009, a redação da lei foi alterada e passou a prever que cada partido político “preencherá” o mínimo de 30 por cento e o máximo de 70 por cento para candidaturas de cada gênero¹⁵.

9 Proporção de assentos ocupados por mulheres em parlamentos nacionais (%) – Brasil’ (Banco Mundial), veja <https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=BR>

10 Existem leis, decretos legislativos e resoluções em vigor que tratam da proteção dos direitos das mulheres no Brasil, além das mencionadas nesta seção. Considerando o escopo do relatório, deu-se prioridade às principais leis que buscam especificamente promover a igualdade de gênero no país.

11 Artigo 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, (...).

12 Artigo 226, §5º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

13 Decreto nº 21.076/32.

14 Veja https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm

15 Artigo 10, §3º: Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30 por cento e o máximo de 70 por cento para candidaturas de cada sexo.

Em 1999, com a aprovação da Lei n.º 9.799, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a estipular¹⁶ que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída pela mesma Lei. Estabeleceu-se a vedação de medidas discriminatórias contra as mulheres, tais como a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao gênero ou situação familiar, a recusa de emprego, promoção ou motivação da dispensa do trabalho em razão de gênero, situação familiar ou estado de gravidez, bem como o impedimento do acesso ou a adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, além de afirmar não ser justificável, em hipótese alguma, a redução de salário.

O Código Civil atualmente em vigor, de 2002, reforça a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres no casamento e na família¹⁷. A Lei não prevê qualquer distinção entre homens e mulheres ao estabelecer que a menoridade cessa aos dezoito anos, ocasião em que a “pessoa” se torna plenamente habilitada à prática dos atos da vida civil¹⁸. Também estabelece que durante o casamento e a união estável, o poder familiar compete a ambos os pais¹⁹, sendo certo que na hipótese de haver divergência quanto ao exercício do poder familiar, é assegurado a qualquer deles recorrer ao juiz para solução do desacordo. A mesma Lei prevê que o planejamento familiar é de livre decisão do casal e assegura que qualquer dos cônjuges poderá, querendo, acrescentar ao seu o sobrenome do outro²⁰.

O país promoveu importante avanço na proteção à mulher ao promulgar a Lei nº 11.340 em 2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”. A partir deste momento, a violência perpetrada no âmbito doméstico passou a receber diretrizes específicas para a intervenção do Estado na vida privada. A Lei é voltada à prevenção e ao combate à violência doméstica e familiar contra a mulher, estabelece medidas protetivas e define os crimes de violência doméstica, além de criar mecanismos para garantir a efetivação dos direitos das mulheres, como a criação de Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, com competência cível e criminal.

Em 2013, quando estava com 29 (vinte e nove) semanas de gravidez, a então advogada, e hoje Ministra do Superior Tribunal de Justiça, Daniela Teixeira (autora do segundo prefácio deste relatório), teve o seu direito de preferência negado para realizar sustentação oral na defesa de um cliente no Conselho Nacional de Justiça. A então advogada esperou pelo julgamento muitas horas e, em razão disto, ao sair da Corte, foi imediatamente internada com contrações. O episódio levou ao nascimento prematuro de sua filha, Julia Matos, que passou 61 dias em uma unidade de tratamento intensivo²¹.

16 Capítulo III, Seção I, artigos 372 ao 377.

17 Art. 1.511. O casamento estabelece comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges.

18 Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

19 Art. 1.631. Durante o casamento e a união estável, compete o poder familiar aos pais; na falta ou impedimento de um deles, o outro o exercerá com exclusividade.

Parágrafo único. Divergindo os pais quanto ao exercício do poder familiar, é assegurado a qualquer deles recorrer ao juiz para solução do desacordo.

20 Art. 1.565. Pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família. §1º Qualquer dos nubentes, querendo, poderá acrescer ao seu o sobrenome do outro. §2º O planejamento familiar é de livre decisão do casal (...).

21 ‘Lei que garante direitos a advogadas que tiveram filhos é sancionada’ (Camara dos Deputados, 28 November 2016), veja <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/lei-que-garante-direitos-a-advogadas-que-tiveram-filhos-e-sancionada>, acessado em 20 de junho 2024.

Com o empenho da então advogada Daniela Teixeira, no dia 28 de novembro de 2016, foi publicada a Lei n.º 13.363/16, conhecida “Lei Julia Matos”, que promoveu alterações no Estatuto da Advocacia (Lei n.º 8.906/94) e no Código de Processo Civil para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz, bem como para o advogado que se tornar pai. Tais direitos incluem a entrada em tribunais sem que a advogada gestante seja submetida a detectores de metais e aparelhos de raio x, a reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais, e a preferência na ordem de sustentação oral e nas audiências a serem realizadas, bem como a suspensão dos prazos processuais, quando for a única patrona da causa, no caso da advogada adotante ou que der à luz.

A Lei n.º 14.133 publicada em 2021, e regulamentada pelo Decreto n.º 11.430/2023, dispõe sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública.

Em 2023 houve a promulgação da Lei da Igualdade Salarial entre homens e mulheres, de n.º 14.611/23, para a diminuição das desigualdades existentes nas remunerações no ambiente corporativo. A cada seis meses, as pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados deverão enviar ao Ministério do Trabalho relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, a fim de que seja feita comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos por homens e mulheres. O não cumprimento desta obrigação é passível de multa administrativa de até 3 por cento da folha de pagamento.

Profissão jurídica no Brasil

Setor privado

Atualmente, há 1,37 milhão de advogados no Brasil²², o maior número de advogados per capita do mundo até dezembro de 2023, com 1 advogado para cada 194 pessoas²³. O exercício da atividade de advocacia no território brasileiro e a denominação de advogado são privativos dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). São atividades privativas de advocacia a postulação endereçada a órgão do Poder Judiciário (exceto a impetração de *habeas corpus*), as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas. Para se tornar advogado no Brasil, sendo certo que existe apenas uma categoria, é necessário concluir com sucesso um curso de Bacharelado em Direito, que tem duração de cinco anos, e ser aprovado no Exame da Ordem dos Advogados do Brasil.

Setor público

A advocacia pública compete à Advocacia-Geral da União, instituição que representa a União, judicial e extrajudicialmente, cabendo-lhe as atividades de consultoria e assessoramento jurídico do Poder Executivo. Na carreira, profissionais jurídicos estão distribuídos(as) entre Advogados(as) e

22 ‘OAB divulga dados inéditos sobre o perfil da advocacia brasileira’ (OAB, 28 de novembro de 2023), veja <https://www.oab.org.br/noticia/61715/oab-divulga-dados-ineditos-sobre-o-perfil-da-advocacia-brasileira>, acessado em 20 de junho de 2024.

23 ‘Which Country Has The Most Lawyers Per Head?’ (TBD, 12 de dezembro de 2023), veja <https://www.tbdmarketing.co.uk/which-country-has-the-most-lawyers-per-head/>, acessado em 20 de junho de 2024.

Procuradores(as) Federais da União, Procuradores(as) da Fazenda Nacional e Procuradores(as) do Banco Central.²⁴ A chefia é exercida pelo(a) Advogado(a)-Geral da União, que é livremente nomeado(a) pelo(a) Presidente da República, dentre cidadãos maiores de trinta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada. O ingresso nas classes iniciais das carreiras da instituição far-se-á mediante concurso público de provas e títulos.²⁵

A AGU (Advocacia-Geral da União) é composta pelos seguintes órgãos de direção: Secretaria-Geral de Consultoria e Secretaria-Geral de Contencioso, Procuradoria-Geral da União (PGU), Consultoria-Geral da União, Procuradorias-Gerais Federais (PGF) e da Fazenda Nacional (PGFN), do Banco Central (PG-BACEN) e Controladoria-Geral da União da AGU²⁶.

A Defensoria Pública é responsável pela promoção dos direitos humanos, dos direitos individuais e coletivos, pela orientação jurídica e defesa dos necessitados em todos os graus, judicial e extrajudicialmente, de forma integral e gratuita²⁷. A instituição promove a mais ampla defesa dos direitos fundamentais dos necessitados, abrangendo seus direitos individuais, coletivos, sociais, econômicos, culturais e ambientais, sendo capacitada para ajuizar todas as espécies de ações capazes de propiciar a adequada e efetiva tutela dos direitos. O ingresso nas classes iniciais das carreiras da instituição far-se-á também mediante concurso público de provas e títulos. Abrange:²⁸

- I. Defensoria Pública da União;
- II. Defensoria Pública do Distrito Federal e dos Territórios;
- III. Defensorias Públicas dos Estados.

O Ministério Público é responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis²⁹. Assim como os demais, o ingresso na carreira se dá através de concurso público com provas e títulos. Abrange³⁰:

I - Ministério Público da União, que compreende os Ministérios Públicos: Federal, do Trabalho, Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. A chefia é exercida pelo(a) Procurador(a)-Geral da República, nomeado(a) pelo(a) Presidente da República dentre integrantes da carreira, maiores de trinta e cinco anos, após a aprovação de seu nome pela maioria absoluta dos membros do Senado Federal, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

II - Ministérios Públicos dos Estados, que assim como o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, formará lista tríplice dentre integrantes da carreira para escolha de seu(sua) Procurador(a)-Geral, que será nomeado(a) pela chefia do Poder Executivo, para mandato de dois anos, permitida uma recondução.

24 Advocacia-Geral da União (Gov.br, 23 de junho de 2023), veja <https://www.gov.br/agu/en>, acessado em 20 de junho de 2024.

25 Artigo 131 da Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

26 Veja n. 23.

27 Artigo 134 da Constituição da República Federativa do Brasil.

28 Lei Complementar n.º 80, de 12 de Janeiro de 1994.

29 Artigo 127 da Constituição da República Federativa do Brasil.

30 Artigo 128 da Constituição da República.

Judiciário

O Poder Judiciário brasileiro é dividido entre justiça comum (constituída pelas justiças federal e estadual) e justiça especializada, cada uma com juízes de primeira instância e tribunais de recurso. O ingresso nas classes iniciais das carreiras ocorre mediante concurso público de provas e títulos. Além do Conselho Nacional de Justiça, a quem compete o controle da atuação administrativa e financeira e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes³¹, o Poder Judiciário é composto pelos seguintes órgãos:³²

- Supremo Tribunal Federal.
- Superior Tribunal de Justiça.
- Tribunais superiores da justiça especializada:
 - o Tribunal Superior do Trabalho.
 - o Tribunal Superior Eleitoral.
 - o Superior Tribunal Militar.
- Órgãos de 2ª instância:
 - o Justiça federal (até 2024):
 - Tribunais Regionais Federais da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª Regiões.
 - Órgãos de segundo grau dos Juizados Especiais Federais.
 - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.
 - o Justiça estadual:
 - Tribunais de Justiça dos 26 estados da federação.
 - Órgãos de segundo grau dos Juizados Especiais.
 - o Justiça especializada:
 - Tribunais Regionais do Trabalho.
 - Tribunais Regionais Eleitorais.
- Órgãos de 1ª instância:
 - o Federal:
 - Juízes(as) federais das Seções Judiciárias.
 - Juízes(as) do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.
 - o Estadual:
 - Juízes(as) estaduais dos Tribunais de Justiça dos Estados.
 - o Justiça especializada:
 - Juízes(as) do trabalho.
 - Juízes(as) eleitorais.
 - Conselhos Permanente de Justiça Militar³³.

31 Artigo 103-B, §4º, da Constituição da República Federativa do Brasil.

32 Artigo 92 da Constituição da República Federativa do Brasil.

33 Os recursos às decisões de Primeira Instância são remetidos diretamente para o Superior Tribunal Militar (STM). Ver <https://www.stm.jus.br/o-stm-stm/primeira-instancia>

Apenas o Supremo Tribunal Federal³⁴, composto por onze Ministros(as), nomeados(as) pelo(a) Presidente da República, após a aprovação da escolha pelo Senado Federal, e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o Território nacional³⁵.

A Constituição da República Federativa do Brasil definiu a competência do Tribunal do Júri para o julgamento dos crimes dolosos contra a vida. O Código de Processo Penal³⁶ estabelece que a composição será de 1 juiz(a) presidente, integrante do Tribunal correspondente, e 25 jurados(as), dos quais 7 serão sorteados(as) para compor o Conselho de Sentença.

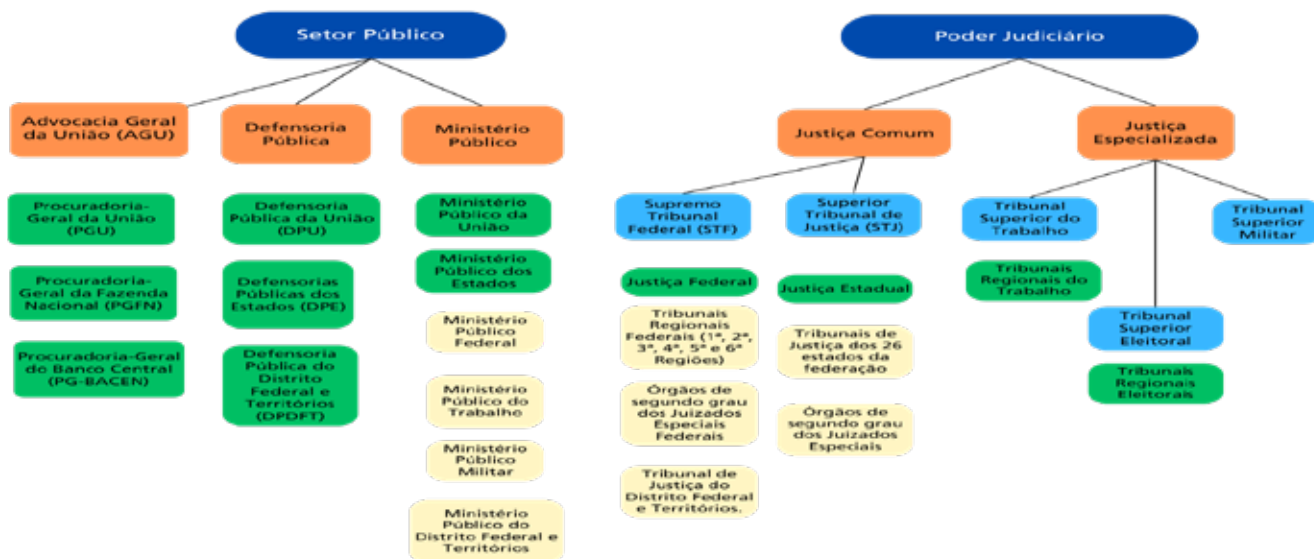


Figura 1: organograma do setor público e do Poder Judiciário brasileiro

Estudos e iniciativas recentes sobre igualdade de gênero desenvolvidas pela Ordem dos Advogados do Brasil

Os quatro setores do Brasil que foram alvos do presente estudo possuem iniciativas para aumentar a diversidade de gênero e incentivar a ocupação de altos cargos de liderança por mulheres na área jurídica, os quais serão analisados em capítulo próprio, juntamente com os respectivos dados. Esta seção fornece uma breve visão geral dos estudos e iniciativas desenvolvidos pela Ordem dos Advogados do Brasil, em prol da advocacia privada em geral.

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB) tem intensificado os esforços para ampliar o número de advogadas mulheres que desempenham funções dentro da instituição, além de propiciar melhores condições para a atuação.

34 A competência do Supremo Tribunal Federal está descrita no artigo 102 da Constituição da República Federativa do Brasil.

35 Artigo 92, §2º, da Constituição da República Federativa do Brasil

36 Artigo 447 do Código de Processo Penal: O Tribunal do Júri é composto por 1 (um) juiz togado, seu presidente e por 25 (vinte e cinco) jurados que serão sorteados dentre os alistados, 7 (sete) dos quais constituirão o Conselho de Sentença em cada sessão de julgamento.

Em 2020, o Conselho Federal aprovou resolução³⁷, alterando o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, para estabelecer que os partidos candidatos deverão atender ao percentual de 50 por cento para candidaturas de cada gênero como condição da obtenção de registro nas eleições para Conselho Federal e demais estruturas administrativas da instituição, tanto para titulares como para suplentes.

A OAB do Estado de São Paulo, em 2022, publicou³⁸ sua adesão ao “Movimento Elas Lideram 2030”, iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas no Brasil e da ONU Mulheres, que tem por objetivo obter 1500 empresas comprometidas com a paridade de gênero na alta liderança até 2030. Através da Comissão da Mulher Advogada, a OAB do Estado de São Paulo passou a monitorar e encaminhar relatórios sobre o seu quadro de mais de 2.000 funcionários.³⁹ Outras 57 empresas se comprometeram com a meta de 30 por cento de mulheres na alta liderança até 2025 ou 50 por cento até 2030.

Em novembro de 2022, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil reconheceu Esperança Garcia como a primeira advogada do Brasil⁴⁰. No dia 6 de setembro de 1770, a advogada escreveu uma petição ao governador da Capitania de São José do Piauí denunciando os maus-tratos que ela e sua família sofriam.

A primeira mulher a conseguir formalmente licença para a prática da advocacia no Brasil foi Myrthes Gomes de Campos, que estreou no Tribunal do Júri do Rio de Janeiro, em 1899. Muito embora tenha se formado em 1898, apenas no ano de 1906 conseguiu legitimar-se profissionalmente, quando ingressou no quadro de sócios efetivos do Instituto dos Advogados do Brasil (IAB), que antecedeu a atual Ordem dos Advogados do Brasil. Apesar da lavratura de parecer favorável à concessão da licença pela Comissão de Justiça, Legislação e Jurisprudência, sustentando que não havia qualquer lei que impedisse a mulher de exercer o ofício, somente depois de sete anos Myrthes teve a filiação aprovada em assembleia.⁴¹

A Comissão Nacional da Mulher Advogada desempenha intensa atuação em prol da paridade de gênero nos cargos de liderança. Em 2024 houve a realização da “4ª Conferência da Mulher Advogada – Evolução e Protagonismo” que deu destaque ao incentivo a ocupação de cargos de liderança pelas mulheres. Foram quase 40 palestras visando o fortalecimento e empoderamento profissional e pessoal das mulheres

37 Resolução No 5/2020’ (OAB, 14 de dezembro de 2020), veja <https://www.oab.org.br/util/print?numero=5%2F2020&print=Legislacao&origem=Resoluções>, acessado em 20 de junho de 2024.

38 ‘OAB SP integra movimento da ONU para paridade de gênero nas empresas’ (Jornal da Advocacia, 17 de agosto de 2022), veja <https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/oab-sp-passa-a-integrar-movimento-da-onu-que-preconiza-paridade-de-genero-nas-empresas-ate-2030/>, acessado em 20 de junho de 2024.

39 ‘O 8 de março e a agenda 2030: a busca pela igualdade de gênero não é um assunto só de mulheres’ (Jornal da Advocacia, 28 de março de 2023), veja <https://jornaladvocacia.oabsp.org.br/noticias/o-8-de-marco-e-a-agenda-2030-a-busca-pela-igualdade-de-genero-nao-e-um-assunto-so-de-mulheres/>, acessado em 20 de junho de 2024.

40 ‘OAB Nacional inaugura busto de Esperança Garcia, primeira advogada do Brasil’ (OAB, 22 May 2023), veja <https://www.oab.org.br/noticia/61006/oab-nacional-inaugura-busto-de-esperanca-garcia-primeira-advogada-do-brasil#:~:text=Esperança%20foi%20uma%20mulher%20negra,ela%20e%20sua%20família%20sofriam>. Acessado em 20 de junho de 2024.

41 ‘Juristas que marcaram a história do país: Myrthes Gomes de Campos’ (OAB, 22 de agosto de 2022), veja <https://www.oab.org.br/noticia/60107/juristas-que-marcaram-a-historia-do-pais-myrthes-gomes-de-campos>, acessado em 20 de junho de 2024.

advogadas.⁴² A comissão também promoveu a palestra⁴³ “Liderança feminina: um desafio para carreiras jurídicas mais igualitárias” com Gisèle Szczyglak, autora do livro “*Subversivas, a arte sutil de nunca fazer o que esperam de nós*”.

Em agosto de 2023, a Ordem dos Advogados do Brasil deu início ao 1º Censo Demográfico da Advocacia Brasileira. Em novembro, dados do Cadastro Nacional de Advogados apontavam que 51,43 por cento do total de profissionais licenciados eram mulheres, número que corresponde a 704.776 (setecentos e quatro mil setecentos e setenta e seis) advogadas.⁴⁴ Os resultados finais do Censo Demográfico foram divulgados no dia 26 de abril de 2024⁴⁵. Após as entrevistas com 20.885 advogados e advogadas foi possível alcançar resultados importantes, tais como:

- 50 por cento dos profissionais são mulheres, 49 por cento homens e 1 por cento indicou outras identidades de gênero.
- 64 por cento declaram-se brancos, 25 por cento pardos, 8 por cento pretos; cerca de 1 por cento indígenas e amarelos (números semelhantes entre homens e mulheres).
- 26 por cento são mães solo, e 8 por cento são pais solo.
- 45 por cento do total de respondentes declararam que possuem renda familiar mensal de até 5 salários-mínimos (um salário-mínimo em 2024 equivale a R\$1.412 reais), sendo que:
 - o 14 por cento declararam até 2 salários-mínimos (17 por cento mulheres e 11 por cento homens).
 - o 31 por cento declararam até 5 salários-mínimos.
- 26 por cento declararam que possuem renda familiar mensal entre 5 e 10 salários-mínimos.
- 22 por cento acima de 10 salários-mínimos, sendo que:
 - o 13 por cento entre 10 e 20 salários-mínimos.
 - o 9 por cento mais de 20 salários-mínimos (11 por cento homens e 6 por cento mulheres).
- A proporção de homens é maior do que a de mulheres nos seguintes estados: Acre (44 por cento de mulheres e 55 por cento de homens); Alagoas, Ceará, Maranhão, Rio Grande do Norte (todos com 48 por cento de mulheres e 52 por cento de homens); Paraíba, Piauí (ambos com 47 por cento de mulheres e 53 por cento de homens); Mato Grosso do Sul (49 por cento de mulheres e 51 por cento de homens); e Paraná (49 por cento de mulheres e 50 por cento de homens);
- 43 por cento do total de advogados declarou trabalhar em regime de home office, dos quais 46 por cento são mulheres e 39 por cento são homens).⁴⁶

42 ‘OAB/DF aprova indicações para Medalha Myrthes Gomes de Campos’ (OAB Distrito Federal, 3 de junho de 2024), veja <https://oabdf.org.br/tag/comissao-da-mulher-advogada/>, acessado em 20 de junho de 2024.

43 ‘Liderança feminina é tema de palestra com a filósofa Gisèle Szczyglak’ (OAB Nacional, 19 de setembro de 2022), veja <https://www.oab.org.br/noticia/60247/lideranca-feminina-e-tema-de-palestra-com-a-filosofa-gisele-szczyglak>, acessado em 20 de junho de 2024.

44 Perfil Adv 1 Estudo Demográfico Da Advocacia Brasileira (Conselho Federal da OAB, 2024), veja <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf>

45 ‘Perfil ADV: conheça o resultado do primeiro estudo demográfico da advocacia brasileira’ (OAB Nacional, 26 April 2024), veja, <https://www.oab.org.br/noticia/62188/perfil-adv-conheca-o-resultado-do-primeiro-estudo-demografico-da-advocacia-brasileira>, acessado em 20 de junho de 2024.

46 Veja n. 44.

Metodologia do Brasil

O relatório do Brasil é o oitavo a ser publicado pela International Bar Association em conjunto com a Lexis Nexis Rule of Law Foundation. O projeto “50:50 até 2030: um estudo longitudinal sobre disparidade de gênero no Direito” foi desenvolvido no Brasil entre os meses de fevereiro e abril de 2024. Durante este período, escritórios de advocacia, equipes jurídicas internas do setor corporativo, instituições do setor público e o poder judiciário foram solicitados a fornecer estatísticas sobre a representatividade de gênero, além de detalhes sobre iniciativas relevantes. Foram enviados aos participantes ofícios contendo pesquisa (veja Apêndice 2) que incluía perguntas de múltipla escolha sobre monitoramento do equilíbrio de gênero e eficácia das iniciativas, com perguntas abertas permitindo que os respondentes descrevessem iniciativas específicas de gênero dentro de suas organizações. A explicação mais detalhada da metodologia e dos objetivos do projeto pode ser encontrada no Relatório de Resultados da Inglaterra e País de Gales⁴⁷.

Encontramos dificuldades significativas na obtenção de resposta das empresas do setor corporativo. Contudo, tendo em vista que tal diagnóstico representa parte importante deste projeto, e considerando que diversas empresas no Brasil divulgam publicamente relatórios de governança corporativa contendo informações que incluem nome, formação e experiência profissional dos responsáveis pela estrutura de controle da companhia, em compromisso com a transparência e boas práticas de gestão, complementamos as respostas recebidas com pesquisa conduzida por meio de levantamento bibliográfico nos documentos públicos divulgados por oitenta empresas.

Para fins de medição da representação feminina nos altos cargos sêniores de liderança da profissão jurídica brasileira, a senioridade nos quatro setores jurídicos para a realização do estudo foi definida da seguinte forma:

- Escritórios de advocacia: sócias e participantes de conselhos de administração ou executivos.
- Setor empresarial (equipes jurídicas internas): nível de alta administração, consideradas responsáveis pela diretoria jurídica e integrantes do setor jurídico que participam da estrutura de controle (conselhos de administração e fiscal).
- Setor público:
 - o Advocacia-Geral da União: Advogada-Geral da União, Integrantes natas do Conselho Superior, Consultora-Geral da União, Procuradora-Geral da União (PGU), Procuradora-Geral Federal (PGF), Procuradora-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), Procuradora-Geral do Banco Central (PG-BACEN), Corregedora-Geral da Advocacia da União, Secretária de Governança e Gestão Estratégica, Secretária-Geral de Controle Interno e Secretária-Geral de Administração.
 - o Defensoria Pública:
 - Defensoria Pública da União: Defensora Pública-Geral Federal, Corregedora-Geral Federal, Secretária-Geral de Controle Interno e Auditoria, Secretária-geral Executiva, Secretária-geral de Articulação Institucional, Diretora-Geral da Escola Nacional da Defensoria Pública da União, Defensora Nacional de Direitos Humanos e Presidente da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos Federais (ANADEF).

⁴⁷ 50:50 by 2030: A longitudinal study into gender disparity in law (IBA/LNROLF), veja <https://www.ibanet.org/gender-equality-in-the-legal-profession#reports>

- Defensoria Pública dos Estados e do Distrito Federal: Defensora-Pública Geral dos 26 (vinte e seus) Estados e do Distrito Federal, Corregedora-Geral dos 26 (vinte e seis) Estados e do Distrito Federal e Presidente da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos (ANADEP).
- o Ministério Público: Procuradora-Geral da República, Corregedora Nacional do Ministério Público, Procuradora-Geral do Trabalho, Procuradora-Geral de Justiça Militar, Procuradoras Chefes Regionais com atuações nos 6 (seis) Tribunais Regionais Federais, Procuradoras-Gerais de Justiça e Corregedoras dos 26 (vinte e seis) Estados e do Distrito Federal, Procuradoras Chefes do Ministério Público do Trabalho dos Estados e do Distrito Federal, Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público, Presidente da Associação Nacional do Ministério Público e Presidente da Associação Nacional dos Procuradores e Procuradoras do Ministério Público do Trabalho.
- Poder Judiciário: Ministras Presidentes e integrantes do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, Presidente e Conselheiras do Conselho Nacional de Justiça, Corregedora Nacional de Justiça, Corregedora-Geral da Justiça Federal, Presidente e Corregedora do Tribunal Superior Eleitoral, Presidente e Corregedora do Tribunal Superior do Trabalho, Presidente e Corregedora do Superior Tribunal Militar, Desembargadoras Federais Presidentes e Corregedoras dos 6 (seis) Tribunais Regionais Federais, Desembargadoras Presidentes e Corregedoras dos 26 (vinte e seis) Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, Presidente e Corregedora dos Tribunais Regionais Eleitorais dos Estados e do Distrito Federal, Presidente e Corregedora dos Tribunais Regionais do Trabalho, Presidente da Associação Nacional dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), Presidente da Associação Nacional dos Magistrados Estaduais (ANAMAGES), Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e Presidente da Associação dos Juízes Federais da Justiça Militar (AJUFEM).

Foram contatados e convidados a participar da pesquisa os seguintes grupos:

- Escritórios de advocacia: 80 escritórios, dos quais 32 (40 por cento) retornaram a pesquisa, totalizando 4.885 advogados e advogadas. Os escritórios foram selecionados através de ranking dos periódicos Chambers and Partners (Brazil Guide 2024 Submissions), The Legal 500 Brazil e IFLR100048.
- Setor corporativo: 80 maiores empresas brasileiras de acordo com o ranking “Largest Brazilian companies by market capitalization”, formulado por Companies Market Cap⁴⁹, das quais apenas 4 (5 por cento) retornaram a pesquisa.
- Setor público: Advocacia-Geral da União, Defensoria Pública e Ministério Público.
- Poder Judiciário, através do Conselho Nacional de Justiça.

48 ‘Brazil’ (IFLR1000), veja <https://www.iflr1000.com/Jurisdiction/brazil/Rankings/84#rankings>, acessado em 17 de junho de 2024.

49 ‘Maiores empresas brasileiras por capitalização de mercado’, veja <https://companiesmarketcap.com/brazil/largest-companies-in-brazil-by-market-cap/>, acessado em 17 de junho de 2024.

Representação de gênero na profissão jurídica: situação em 2024

Quadro geral: todos os advogados

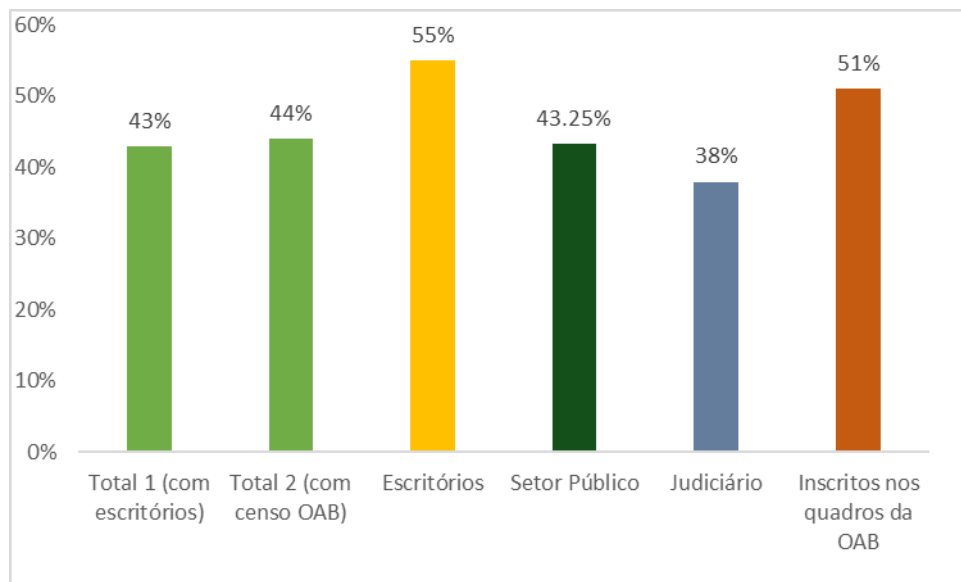


Figura 2: Representação de mulheres no setor jurídico brasileiro

Os dados analisados como parte do estudo, contabilizados em conjunto com o Censo Demográfico divulgado pela Ordem dos Advogados do Brasil,⁵⁰ indicam que as mulheres representam 44 por cento do total de profissionais que trabalham na profissão jurídica brasileira. Embora esta seja uma representação geral próxima à paridade, a representatividade feminina varia significativamente entre os diferentes setores. Os escritórios que responderam a pesquisa demonstram possuir a maior proporção de mulheres (55 por cento), seguido pelo setor público (43 por cento)⁵¹. Por fim, o setor com menor representação feminina é o Poder Judiciário, no qual as mulheres totalizam 38 por cento do total de integrantes da magistratura.⁵²

50 'OAB divulga dados inéditos sobre o perfil da advocacia brasileira' (OAB Nacional, 28 November 2023), veja <https://s.oab.org.br/arquivos/2024/04/68f66ec3-1485-42c9-809d-02b938b88f96.pdf> acessado em 20 junho de 2024.

51 Dados Defensoria Pública Estadual: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-por-unidade-federativa/>; Dados Defensoria Pública da União: <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-nacional/>; Dados Ministério Público Federal: <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/gestao-de-pessoas/quadro-de-membros>; Dados Ministério Público do Trabalho: <https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/membrosAtivos.xhtml>; Dados Ministério Público Militar: <https://transparencia.mpm.mp.br/gestao-de-pessoas/>; Dados Ministério do Distrito Federal e Territórios: https://www.mpdft.mp.br/transparencia/index.php?item=membrosServidores&subitem=relacao_membros; Mapa da Equidade (Conselho Nacional do Ministério Público: <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/relatorios-em-bi/17342-mapa-da-equidade>. Acessados em 17 de junho de 2024.

52 Dados Poder Judiciário: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/materiais/>; <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/02/justica-em-numeros-2023-16022024.pdf>; <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/xmlui/handle/123456789/816> Acessado em 17 de junho de 2024.

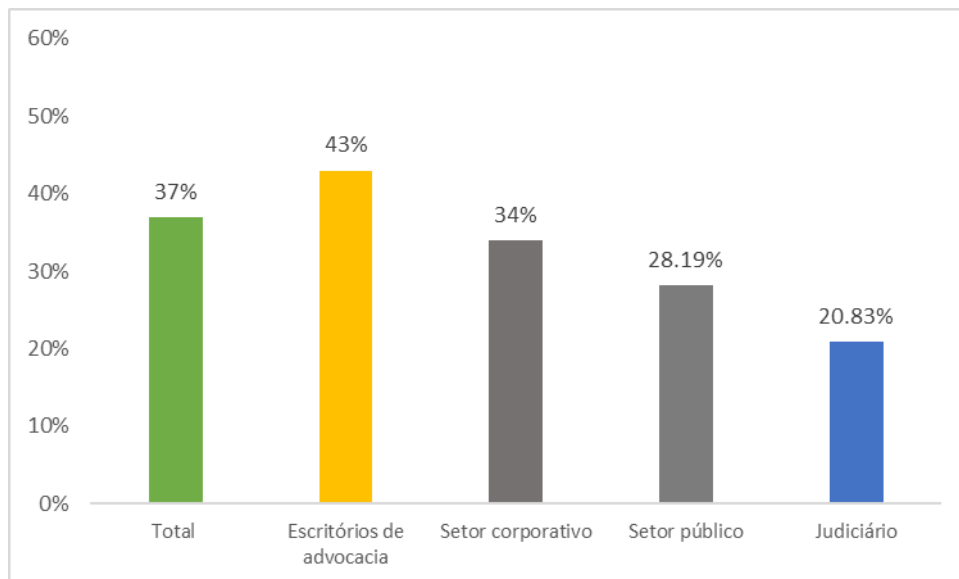


Figura 3: Representação de mulheres em cargos seniores por setor

No nível sênior, a proporção de mulheres em relação aos homens na profissão jurídica diminuiu cerca de sete pontos percentuais, passando para 37%. Os escritórios de advocacia que responderam à pesquisa possuem a maior representatividade, seguido pelo setor corporativo, setor público e, por fim, o Poder Judiciário.

A queda percentual do total de profissionais jurídicos seniores é maior no setor público (15 por cento), seguido pelos escritórios de advocacia (12 por cento), e a menor mudança ocorre com integrantes do Poder Judiciário (quase 18 por cento). Entretanto, apenas 21 por cento de profissionais seniores no Poder Judiciário são mulheres, o que revela a menor representatividade entre os setores.

Os escritórios de advocacia possuem a maior proporção de mulheres em cargos seniores (43 por cento), seguido pelo setor corporativo (34 por cento). No âmbito corporativo, das 80 empresas cujos dados foram analisados, foi possível identificar os ocupantes de 54 cargos de diretores(as) jurídicos, dos quais 44 por cento são ocupados por mulheres. Além disso, das 80 empresas, foi possível identificar outros ocupantes de 92 cargos jurídicos na alta administração, como integrantes dos conselhos de administração e/ou conselho fiscal. Dessa forma, dos 146 cargos jurídicos seniores das empresas, 50 são ocupados por mulheres, o que totaliza a participação feminina em 34 por cento.

Quadro geral: jornada parcial

No que diz respeito à profissão jurídica no Brasil, o trabalho em meio período não é popular nos escritórios de advocacia. Muitos adotam sistema de remuneração fixa, em oposição à remuneração por hora laboral. No entanto, com o crescimento de modalidades de trabalho mais flexíveis de uma forma geral, será interessante verificar se a jornada parcial evoluirá em termos de popularidade. Apenas cinco escritórios de advocacia que responderam à pesquisa afirmam possuir profissionais que trabalham por meio período. Nenhum dos outros participantes afirmou oferecer jornada parcial de trabalho.

Iniciativas de representação de gênero na profissão jurídica⁵³

A pesquisa indagou aos participantes sobre o monitoramento do equilíbrio de gênero de forma geral e em níveis seniores. Foi possível constatar que cerca de 87 por cento monitoram o equilíbrio de gênero de forma geral. O percentual diminui para aproximadamente 71% no que se refere ao monitoramento em níveis seniores.

Popularidade e eficácia percebida nas iniciativas

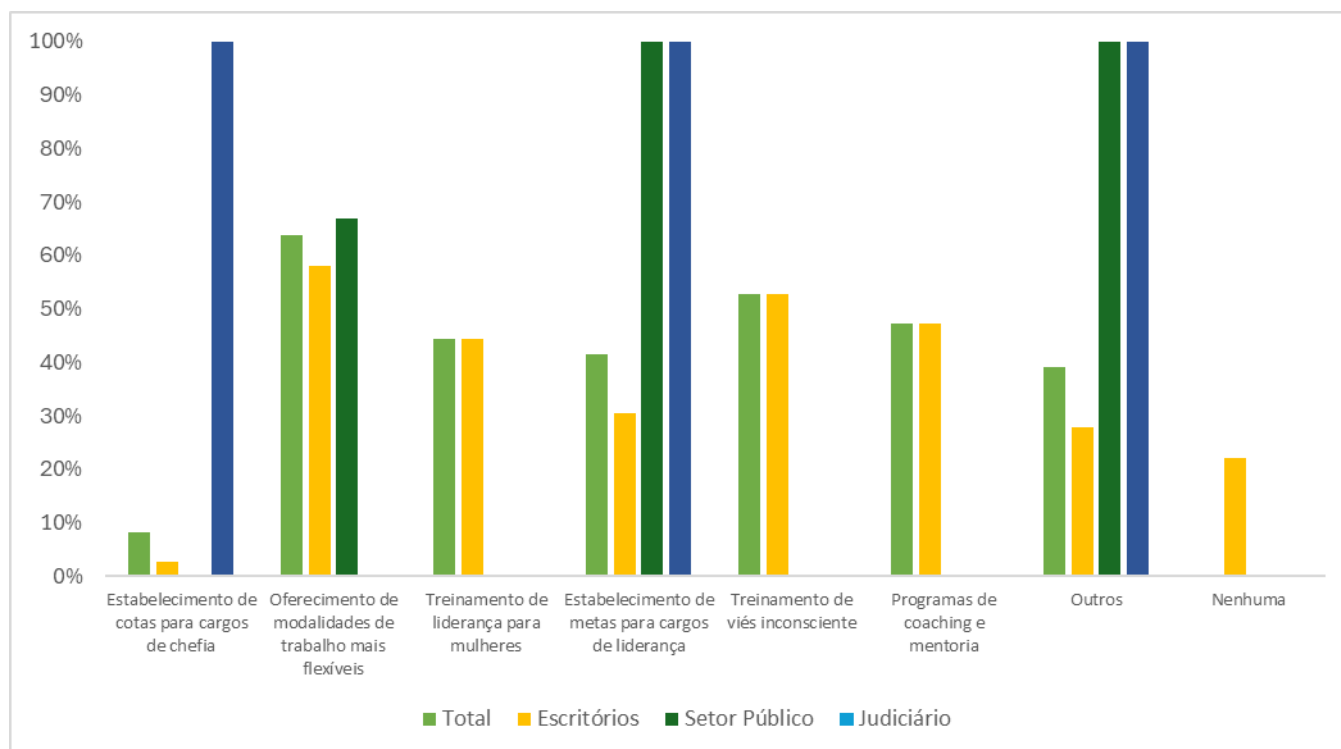


Figura 4: popularidade de iniciativas

A iniciativa de representação de gênero mais popular em todos os setores é o oferecimento de modalidades de trabalho mais flexíveis, aplicada por 64 por cento dos participantes. Esta também é uma das iniciativas que está em vigor há mais tempo, tendo sido implementada na média de 4,5 anos.

O segundo lugar em termos de popularidade é ocupado pelos treinamentos de viés inconsciente, com 53 por cento dos participantes investindo nesta abordagem, seguido pelos programas de coaching/mentoria, com 47 por cento. O estabelecimento de metas para cargos de liderança é significativamente popular no setor público e no Poder Judiciário, contabilizando 42 por cento dos participantes. A definição de cotas para cargos de chefia foi a iniciativa menos popular, com apenas 8 por cento.

53 Certos dados analisados nesta seção foram aproximados pois alguns participantes responderam à pesquisa indicando que haviam implementado determinadas iniciativas, mas não incluíram com precisão há quanto estavam em vigor e a eficácia de cada iniciativa.

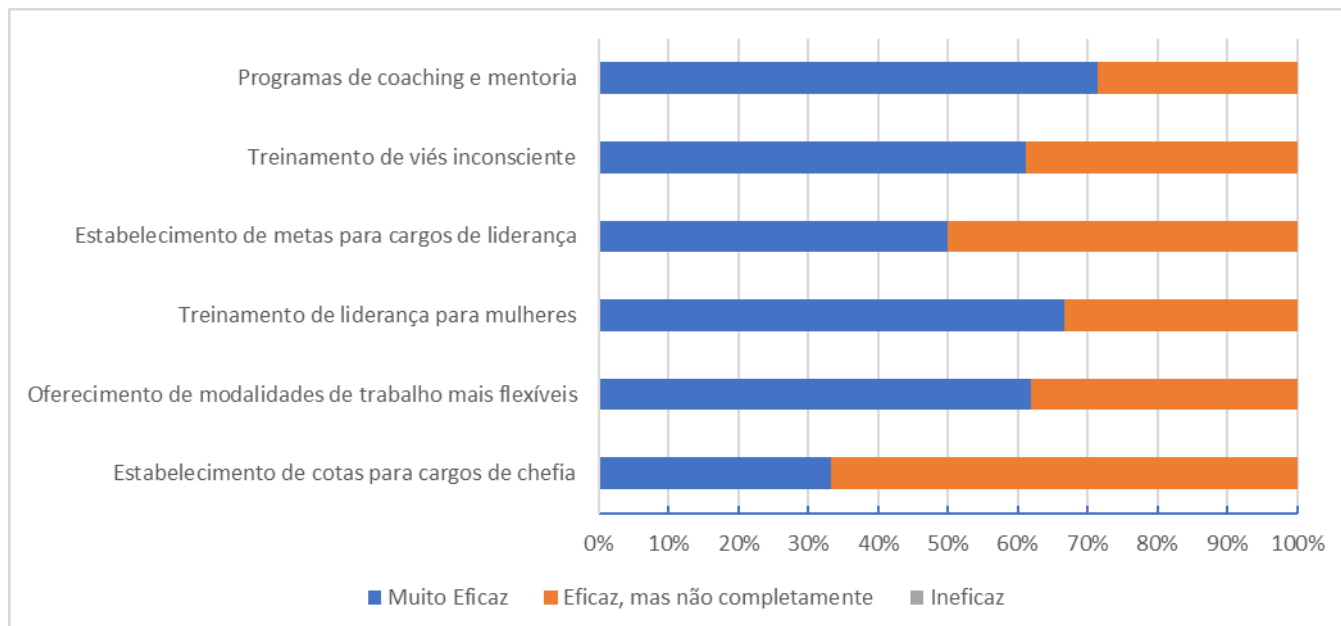


Figura 5: Eficácia das iniciativas

A iniciativa de coaching e mentoria foi considerada “muito eficaz” (ver Figura 5) em 71 por cento do total de participantes. O oferecimento de modalidades de trabalho mais flexíveis, iniciativa mais popular, recebeu a mesma classificação por 62 por cento do total de participantes. Nenhuma iniciativa implementada para reduzir a desigualdade de gênero recebeu a classificação “ineficaz”.

É importante mencionar que as iniciativas avaliadas nos âmbitos do Poder Judiciário e do setor público foram estabelecidas a partir de 2018. No que se refere ao Poder Judiciário, em 2023 foram estabelecidas metas e políticas de incentivo. Ainda assim, foi possível observar que houve o aumento de dois por cento em mulheres no cargo de chefia em comparação com os números dos últimos dez anos. No Ministério Público, instituição avaliada como parte do setor público, houve o aumento de seis por cento no número de mulheres em cargos de alta liderança em comparação com os dados de 2007 a 2016, antes da implementação das metas e políticas de incentivo mais recentes mencionadas neste estudo. Assim, as iniciativas destes setores foram consideradas “eficazes, mas não completamente”.

Iniciativas de gênero: divisão por setor

Escritórios de advocacia

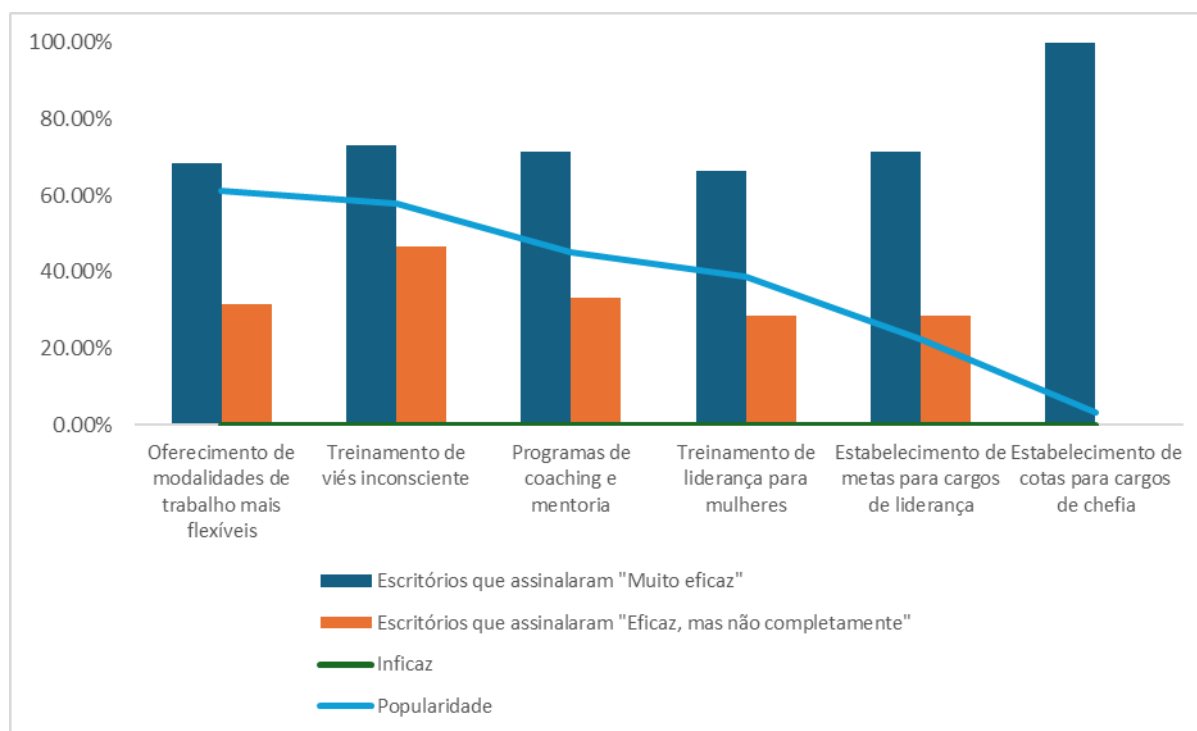


Figura 6: popularidade e eficácia das iniciativas para melhorar representatividade de gênero: escritórios de advocacia

Em termos de monitoramento de gênero, aproximadamente 83 por cento dos escritórios de advocacia que responderam à pesquisa monitoram a paridade de gênero de forma geral e 74 por cento também monitoram a paridade de gênero em níveis de senioridade. Os escritórios de advocacia estão gradualmente investindo em iniciativas de gênero, conforme demonstrado pela popularidade de acordos de trabalho flexível (58 por cento), treinamento de vieses inconscientes (53 por cento) e programas de coaching e mentoring (47 por cento).

A maioria das iniciativas recebeu avaliação positiva, com classificações “muito eficaz” ou “eficaz, mas não completamente”. Entre os escritórios consultados que relataram possuir iniciativas, nenhum indicou a adoção de iniciativa considerada “ineficaz”. Muitos participantes relataram que permanecem comprometidos com a continuidade da política, inclusive mencionando iniciativas como eventos internos, comitê e programas específicos para debates sobre gênero nas respostas abertas. Seguindo a tendência geral da profissão jurídica, a fixação de cotas é a iniciativa menos popular, com apenas 2,8 por cento dos escritórios de advocacia respondentes relatando essa abordagem.

Os escritórios de advocacia apresentam algumas iniciativas interessantes voltadas para a equidade de gênero. Destaca-se o Programa de Mentoria BMA Mulher, do escritório BMA, que oferece mentoria para sócios, proporcionando oportunidades de crescimento profissional para mulheres, com o recente envolvimento de mais 17 profissionais no programa. Além disso, o BMA aborda vieses inconscientes desde 2016, integrando essa temática em diversas ações e treinamentos, como parte do Programa de Mentoria Feminina.

“ Garantir oportunidades equânimes para os grupos sub representados é uma missão para o BMA. Atuamos para minimizar vieses inconscientes que limitam a carreira das mulheres, oferecemos mentoria para a aceleração da carreira de nossas profissionais, lembrando da importância de olhar para a interseccionalidade, que traz desafios ainda maiores para as negras, LGBTQIA+ e/ou com deficiência. Trabalhamos para garantir o pertencimento das nossas integrantes e materializamos as iniciativas para equidade de gênero nas nossas políticas, exigindo o mesmo tratamento dos nossos parceiros.

Comitês BMA Diversidade e BMA Mulher

O escritório BFBM (Barroso Fontelles, Barcellos, Mendonça & Associados) tem demonstrado compromisso sólido com a promoção da diversidade e inclusão, a partir de iniciativas implementadas nos últimos cinco anos, que são consideradas altamente eficazes, notavelmente a criação do Comitê de Diversidade e a realização do Censo de Diversidade. Como resultado direto destas iniciativas, o escritório implementou processos seletivos mais direcionados para vagas afirmativas. Além disso, foram realizados treinamentos internos abrangentes sobre questões de diversidade, incluindo temas como gênero, raça/etnia, orientação sexual e inclusão de pessoas com deficiência (PCD). Atualmente, 64 por cento do total de integrantes são mulheres e 62 por cento dos cargos seniores de liderança são ocupados por mulheres.

“ Mais do que respeitar a diversidade, nós celebramos as diferenças. E as mulheres têm papel de destaque. Nossa trajetória é marcada por histórias de mulheres que cresceram profissionalmente. Valorizar o talento feminino faz parte da cultura do BFBM.

Rafael Barroso Fontelles

Sócio Fundador do Barroso Fontelles Barcellos Mendonça Advogados

O Grupo de afinidade “TFporElas”, implementado pelo escritório Tozzini Freire, mobiliza colaboradores de diferentes áreas em ações coordenadas e lidera ações coordenadas de produção de materiais, gravação de podcasts, realização de eventos para os públicos interno e externo, além de comunicações frequentes que visam a educação sobre diversos temas, como violência contra as mulheres, liderança e carreira, maternidade, economia do cuidado, mulheres na política, mulheres na cultura, dentre outros. O escritório disponibiliza sala de amamentação para mulheres, homens trans e pessoas não-binárias que amamentam.

“ Ao longo dos últimos 15 anos vivenciamos um importante crescimento na representatividade feminina na alta liderança dos escritórios de advocacia. Isso por si só precisa ser comemorado, mas é preciso reconhecer que o crescimento poderia ser maior. Asseguro que não é por falta de talentos. Somos muitas e poderíamos ter em 2024 um mais percentual próximo da paridade de gênero. As iniciativas, quando conectadas genuinamente com a estratégia da organização, são de fundamental relevância para acelerar esse movimento de subida.

Bianca Antacli

Sócia de TozziniFreire Advogados e Líder do TFporElas

Por sua vez, o escritório Azevedo Sette se destaca pela diversidade de iniciativas, que incluem o projeto “Profissionais Azevedo Sette” para a produção de conteúdo exclusivamente realizado por mulheres,

destacando o compromisso do escritório com a igualdade de gênero e proporcionando visibilidade para as profissionais. Além disso, desde 2018, após levantamento de dados do seu quadro de integrantes do escritórios, realizou ações de revisão e adequação de suas políticas e ações internas, como: promoção de jornada flexível, sessões de networking, aconselhamento e suporte entre profissionais do escritório e convidadas; engajamento de sócias e advogadas em grupos e fóruns de profissionalização e apoio a outras profissionais mulheres e ações de participação e valorização do conhecimento de profissionais mulheres. Os “Comitês de Gente” têm a missão de educar, instruir, motivar, gerir e capacitar consciência e medidas internas constantes de promoção à diversidade, inclusão e equidade de gênero através de uma agenda de eventos ao longo de todo ano, além de treinamentos internos de capacitação do seu quadro que hoje é composto por 57 por cento de mulheres, com 63 por cento dos cargos de liderança de área/equipes ocupadas por profissionais do gênero feminino.

“ Crescemos como escritório quando oferecemos oportunidade para que mulheres possam contribuir com todo o seu potencial

Ana Paula Terra

Sócia Senior, Corporate and M&A, Azevedo Sette Advogados.

Setor corporativo

Embora a taxa de resposta do setor corporativo tenha sido limitada (apenas quatro empresas brasileiras enviaram a pesquisa completa, de 80 contatadas), as iniciativas implementadas pela empresa participante Localiza&Co merecem destaque, sobretudo pela notória eficácia no que se refere à igualdade de gênero no âmbito geral, considerando que aproximadamente 60 por cento do setor jurídico é composto por advogadas.

A empresa indicou que implementou diversas iniciativas para abordar a igualdade de gênero e aumentar a presença das mulheres em cargos de liderança. Entre essas iniciativas, destacam-se o Programa eLLas, direcionado ao desenvolvimento de mulheres em cargos abaixo do nível no qual a representatividade feminina na liderança começa a diminuir. A primeira turma do programa obteve resultados notáveis, com alta satisfação (NPS: 94), retenção significativa (92 por cento) e um aumento expressivo nas promoções (48 por cento). Além disso, a empresa lançou o Programa eLLas+, destinado a mulheres em cargos de liderança estratégica, visando acelerar suas carreiras. Embora ainda em andamento, o programa demonstrou alta retenção (92 por cento) e algumas participantes já foram promovidas (18 por cento). A empresa também implementou a obrigatoriedade da presença feminina no *short list* de candidatos em vagas de liderança estratégica, impulsionando a contratação de talentos femininos e aumentando a representatividade feminina na alta liderança.

Apesar de não estar relacionado exclusivamente com setor jurídico, merece destaque o trabalho desenvolvido pelo *30% Club Brazil*, parte de uma campanha global que tem como missão promover o equilíbrio de gênero nos Conselhos de Administração das 100 maiores companhias do mercado de capitais dos países do G20. O capítulo brasileiro tem como meta alcançar a marca de 30 por cento de mulheres em conselhos dessas companhias até 2026.

Fundado em 2019, o *30% Club Brazil* desenvolve uma série de ações, incluindo comitês de inovação, tecnologia e ESG; programa de bolsas; capacitação de mulheres líderes por meio de programas de

mentoria e também a premiação *30% Club Brazil Award*, que tem como finalidade reconhecer as companhias integrantes do índice IBrX 100 que contemplam 30 por cento ou mais de mulheres nos Conselhos de Administração.

“ Como membro do Comitê ESG do 30% Club Brasil, trabalhamos para que líderes empresariais estejam comprometidos com a diversidade de gênero, desde decisões estratégicas para alocação de profissionais em posições de destaque em empresas até atitudes individuais desses líderes empresariais. No Brasil, ainda é comum ver eventos com painéis compostos exclusivamente por homens, muitas vezes com uma moderadora mulher apenas para disfarçar o desequilíbrio. Em países europeus, nos EUA e no Canadá, a prática é que homens em posições estratégicas nos setores públicos, privados e do terceiro setor recusem participar de eventos e painéis nos quais a diversidade de gênero não seja respeitada. É crucial que adotemos essa prática no Brasil para que homens em posições estratégicas e de poder demandem a presença de mulheres como palestrantes nesses eventos para aceitarem participar também. Atitudes como essas geram oportunidades e visibilidade para as mulheres em seus setores de atuação, além de inspirar as jovens a aspirarem a posições de liderança. O 30% Club Brasil, sob a liderança incansável da admirável Anna Guimarães, o Comitê ESG, sob a liderança da Head Alessandra Lehmen, e o trabalho e dedicação de seus membros, que são Conselheiros e CEOs de algumas das mais importantes companhias do Brasil, trabalha para promover, nutrir, catalisar e alcançar a equidade de gênero nos Conselhos de Administração e nas posições de C-level o mais rapidamente possível.

Letícia Campos Melo
membro do Comitê ESG do 30% Club

O 30% Club Brazil trabalha para disseminar a visão de que há correlação positiva entre equidade de gênero e desempenho financeiro das companhias. O capítulo brasileiro é formado por executivos com experiência em governança corporativa e na liderança de organizações de diferentes segmentos da economia.

De acordo com o relatório “30% Club Gender Balanced - Chapter Brazil”, da PwC, em 2019, ano de lançamento, as mulheres ocupavam 8,5 por cento dos cargos de conselheiras nas maiores empresas do País. Atualmente, as mulheres totalizam 20 por cento das integrantes nos Conselhos das empresas do IBrX 100, indicador do desempenho médio das cotações dos 100 ativos de maior negociabilidade e representatividade do mercado de ações brasileiro. O bom desempenho coloca o país na oitava posição entre os 21 atuais participantes do 30% Club globalmente.

Setor público

Foi possível constatar que a totalidade do setor público monitora a paridade de gênero de forma geral e 50 por cento monitora a paridade de gênero nos níveis sêniores. Durante a pesquisa, as instituições integrantes do setor público foram convidadas a fornecer seus dados estatísticos.

Em alguns casos, houve indicação de relatórios e estudos prévios realizados sobre paridade de gênero, de modo que, juntamente com pesquisa conduzida por meio de levantamento bibliográfico nos documentos públicos, foi possível extrair as principais iniciativas dos quatro integrantes do setor público brasileiro e,

na maioria dos setores, qualificar respectivas eficácias através de comparativo numérico entre os dados que foram divulgados no passado, as medidas adotadas e os dados mais recentes.

Espera-se, no entanto, que a participação feminina aumente significativamente nos próximos anos, tendo em vista que a diversas iniciativas implementadas que foram abordadas encontram-se em estágio inicial de desenvolvimento.

i. Advocacia Geral da União

A Advocacia Geral da União implementou diversas iniciativas recentemente, entre os anos de 2022 e 2024, as quais têm sido consideradas eficazes pela instituição, entretanto, será interessante acompanhar o monitoramento nos próximos anos para verificar eventual alteração dos dados. As estatísticas atuais demonstram que 41,89⁵⁴ por cento do total dos profissionais jurídicos são mulheres. A partir dos critérios detalhados no capítulo destinado à metodologia, para aferição da participação feminina nos cargos de alta liderança da instituição, foi possível verificar que 33,33⁵⁵ por cento são ocupados por mulheres.

Em 2023, a Advocacia Geral da União criou⁵⁶ o Comitê de Diversidade e Inclusão, composto por membros e servidores da instituição com o objetivo de promover inclusão e igualdade racial e de gênero, que possui como principais atribuições:

- Propor ferramentas, iniciativas e sistemáticas para criar, viabilizar e aprimorar a política de inclusão e diversidade no âmbito da Advocacia-Geral da União.
- Estruturar plano de ação para a Política de Diversidade e Inclusão da Advocacia-Geral da União, considerando especialmente iniciativas relacionadas à igualdade de gênero, étnica e racial.
- Identificar políticas, programas, ações e projetos de diversidade e inclusão da administração pública federal que possam ter aplicação no âmbito da Advocacia-Geral da União e demandar engajamento institucional.
- Articular com a Escola Superior da instituição e demais órgãos da administração pública federal para levantamento de necessidade de capacitação e promoção de ações de desenvolvimento na pauta de diversidade e inclusão, além de criar e aplicar de mecanismos de monitoramento e avaliação da Política de Diversidade e Inclusão.
- Elaborar anualmente relatório sobre suas atividades, a ser encaminhado ao Advogado-Geral da União.

A AGU está comprometida em criar um ambiente de trabalho solidário e inclusivo para todos os seus funcionários, incluindo aos pais que trabalham. Em maio de 2023, houve o lançamento do “Programa Cegonha” que busca humanizar a relação da maternidade e da paternidade com as atribuições funcionais no âmbito institucional, promovendo um retorno saudável e compatível com as transformações trazidas com a maternidade. O projeto visa ao acolhimento e à formulação de políticas em prol da maternidade, proporcionando a conscientização da Instituição sobre a importância do papel da mãe no momento de retorno ao trabalho.⁵⁷

54 Dados fornecidos pela própria organização.

55 Dados fornecidos pela própria organização.

56 “Portaria Normativa Agu No 85, de 24 de Fevereiro de 2023” (Gov.br, 24 de fevereiro 2023), veja <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-85-de-24-de-fevereiro-de-2023-466141566>, acessado em 20 de junho de 2024.

57 “AGU lança projeto de apoio ao retorno ao trabalho de mães e pais de recém-nascidos” (Gov.br, 17 de maio 2023), veja em <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-lanca-projeto-de-apoio-ao-retorno-ao-trabalho-de-maes-e-pais-de-recem-nascidos>, acessado em 20 de junho de 2024.

Em janeiro de 2024, a instituição editou portaria⁵⁸ que disciplina as modalidades de teletrabalho para alguns membros, com o objetivo de ampliar a efetividade dos resultados institucionais, valorizar as pessoas e promover qualidade de vida e senso de pertencimento. Consta no rol prioritário para a modalidade de teletrabalho as mães com filhos até dois anos de idade e mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Em março de 2024, a Advocacia-Geral da União assinou a adesão ao Selo de Igualdade de Gênero para Instituições Públicas do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), se comprometendo a seguir uma série de indicadores de equidade, elaborados a partir de compromissos nacionais e internacionais sobre a igualdade de gênero nas instituições, como a Conferência Mundial da Mulher (Beijing 1995) e a Convenção pela Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

Na mesma data⁵⁹, houve a assinatura de portaria⁶⁰ instituindo a política de promoção da representatividade e equidade de gênero na Procuradoria-Geral Federal (PGF) – um dos órgãos da Advocacia-Geral da União, responsável pela representação, consultoria e pelo assessoramento das autarquias e fundações públicas federais. Os principais propósitos da medida são⁶¹:

- Atingir o percentual de 50 por cento de mulheres na ocupação de Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) da estrutura da Procuradoria-Geral Federal, em todos os níveis hierárquicos.
- Incentivar a participação de mulheres como integrantes de bancas de concursos, palestrantes, conferencistas, debatedoras e congêneres, nos concursos e eventos promovidos pela Procuradoria-Geral Federal.
- Garantir a transparência e divulgação de informações sobre ocupação de Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) no âmbito da Procuradoria-Geral Federal.

No final de 2022, o Colégio Nacional de Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal (CONPEG) percebeu a necessidade de reunir membros de cada uma das 27 Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal para debater o assunto da diversidade étnico-racial e de gênero no âmbito da Advocacia Pública brasileira. O grupo realizou um diagnóstico institucional publicado no estudo “Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal”⁶² como ponto de partida desta jornada rumo à promoção ativa de uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e promove a igualdade de oportunidades dentro das estruturas tradicionais da advocacia e das procuradorias.

58 ‘Portaria Normativa Agu No 125, de 30 de Janeiro de 2024’ (Gov.br, 30 de janeiro de 2024), <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-125-de-30-de-janeiro-de-2024-540542997>, acessado em 20 de junho de 2024.

59 ‘Portaria da Advocacia-Geral da União incentiva igualdade de gênero em cargos de liderança’ (Agencia Gov, 8 de março de 2024), veja <https://agenciagov.etc.com.br/noticias/202403/portaria-da-agu-incentiva-igualdade-de-genero-em-cargos-de-lideranca>, acessado em 20 de junho de 2024.

60 ‘Portaria Normativa Pgf/Agu No 54, de 8 de Março de 2024’ (Diariolink, 8 de março de 2024), veja <https://diariolink.com.br/resultado/7997980>, acessado em 20 de junho de 2024.

61 Ibid.

62 Panorama da Diversidade nas Procuradorias-Gerais dos Estados e do Distrito Federal, veja <https://pge.ro.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/Panorama-Conpeg.pdf>

A análise do perfil dos integrantes da Advocacia Pública Estadual demonstra que as instituições eram formadas majoritariamente por homens, os quais representavam 54,1 por cento do total, isto é, 803 respondentes. Na sequência, encontravam-se as mulheres com um total de 43,5 por cento. Mulheres e homens transgêneros e pessoas não binárias somavam 0,4, 0,1 e 0,1 por cento do total, respectivamente. Entretanto, o formulário de diagnóstico de diversidade e equidade foi voluntariamente preenchido por 5.381 profissionais atuantes nas Procuradorias Gerais dos Estados brasileiras, totalizando o percentual de 36 por cento do total dos quadros de pessoal.

“ A Advocacia Geral da União é um órgão do Estado que orienta, defende e arrecada para garantir as políticas públicas. Essas políticas públicas devem ser aderentes às necessidades dos cidadãos. Assim, é preciso que a diversidade, a inclusão, a equidade em todos os sentidos, sejam não só valores da instituição, mas também uma realidade na sua composição. A equidade de gênero está nesse contexto. Precisamos dar exemplo e promover a empatia de modo que as nossas ações reflitam as reais necessidades da sociedade brasileira.”

Cláudia Trindade

Assessora Especial de Diversidade e Inclusão da Advocacia Geral da União

ii. Defensoria Pública

Defensoria Pública da União

Apesar de não terem sido localizados mecanismos de análise objetiva das transformações causadas pelas iniciativas, foi possível aferir a eficácia para o estudo com base nas respostas fornecidas pela instituição, bem como através do comparativo entre os dados divulgados anteriormente e os mais recentes, informados pela Defensoria Pública da União na pesquisa após a implementação das ações afirmativas.

De acordo com o “Relatório de Pesquisa Quantitativa ODS 5 – Questões De Gênero”⁶³, em 2022, do total de 98 defensoras e defensores em funções de confiança, apenas 21,43 por cento eram exercidos por mulheres. Em 2023, do total de 129 defensoras e defensores ocupando funções de confiança, 67,4 por cento eram destinadas aos homens e 32,56 por cento às mulheres. Assim, apesar de haver disparidade entre a proporção de defensoras e defensores, verifica-se o aumento de 11,13 por cento no número de um ano para o outro.

Atualmente, os dados demonstram que 42 por cento do total de Defensores e Defensoras Públicas da União são mulheres⁶⁴. A partir dos critérios detalhados no capítulo dedicado à metodologia, para aferição da participação feminina nos cargos de alta liderança da instituição, as estatísticas apontam que 37,5 por cento são ocupados por mulheres, o que evidencia o aumento de 4,94 por cento na participação feminina de 2023 para 2024.

A Defensoria Pública da União tem implementado diversas políticas internas promovendo a igualdade de gênero. Cumpre destacar, inicialmente, a existência do Grupo de Trabalho (GT) Mulheres da Defensoria Pública da União, que visa a disseminação de conhecimentos através de cartilhas e webinários com

63 Relatório compartilhado pela Defensoria Pública da União

64 ‘Análise Nacional’, veja <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-nacional/>, acessado em 19 de junho de 2024.

orientações e informações sobre temas que impactam a vida das mulheres, como forma de conscientizar a população.⁶⁵

Em 2018, por iniciativa do GT Mulheres, foi sugerida a criação de painel para acompanhamento sistemático e contínuo do perfil de gênero no âmbito da Defensoria Pública da União com estabelecimento de métricas para alcance da paridade de gênero e articulação de políticas de caráter institucional. O painel foi disponibilizado em 2023.

“ Pesquisas com enfoque de levantamento de indicadores de gênero são necessárias para trazer luz sobre a realidade, permitindo diagnósticos e formulação de ações a superar a desigualdade de gênero.”

Liana Lidiane Pacheco Dani

Defensora Pública Federal, GTMulheres da Defensoria Pública da União

Além disso, em 2022, houve o início de pesquisa sobre gênero e carreira na instituição, no âmbito do Laboratório de Pesquisa e Inovação em Matéria de Direitos humanos, como escopo do projeto “Fortalecimento de Capacidades e Inovação promovidos na Defensoria Pública da União (DPU) em linha com a Agenda 2030”. A pesquisa é resultado de parceria entre a DPU e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) - PRODOC e fez dois produtos: um levantamento quantitativo, com base em dados objetivos e aferíveis numericamente, e outro qualitativo, a partir de entrevistas com mulheres que trabalham na instituição.

Em 2023, o Conselho Superior da Defensoria Pública da União publicou resolução⁶⁶ que instituiu políticas afirmativas de paridade de gênero em estruturas da própria instituição. Foram estabelecidas as seguintes medidas:

- Alternância de gênero nas promoções por merecimento até que seja atingida a paridade entre conselheiras e conselheiros no Conselho Superior da DPU (CSDPU). A previsão é de que a eleição para o Conselho Superior passará a ser paritária a partir de 2024.
- Alternância de gênero para escolha de ouvidora ou ouvidor externo e dos cargos de Defensora ou Defensor Nacional de Direitos Humanos.
- Mudanças nos concursos para ingresso na carreira, ao inserir no conteúdo programático temas de relação de gênero e do status jurídico da mulher no direito brasileiro.

Em 2021, o Conselho Superior da Defensoria Pública da União publicou resolução⁶⁷ dispondo sobre condições especiais de trabalho para defensoras gestantes e lactantes da instituição que também refletem ações afirmativas em prol da paridade de gênero. Estipulou-se:

65 ‘Conheça atuação de Grupo de Trabalho da DPU na garantia dos direitos das mulheres’, veja <https://www.dpu.def.br/noticias-institucional/73827-conheca-atuacao-de-grupo-de-trabalho-da-dpu-na-garantia-dos-direitos-das-mulheres>, acessado em 19 de junho de 2024.

66 ‘Resolução No 215, De 15 De Setembro De 2023’, veja <https://www.dpu.def.br/resolucoes/76938-resolucao-n-215-de-15-de-setembro-de-2023-institui-politicas-afirmativas-de-paridade-de-genero-em-estruturas-da-dpu-e-da-outras-providencias>, acessado em 4 de julho de 2024.

67 ‘Resolução Csdpu No 179, de 22 de Janeiro de 2021’, veja <https://www.dpu.def.br/resolucoes/60703-resolucao-csdpu-n-179-de-22-de-janeiro-de-2021-dispoe-sobre-sobre-condicoes-especiais-de-trabalho-para-gestantes-e-lactantes>, acessado em 20 de junho de 2024.

- Proibição de discriminação no trabalho em relação à concessão de vantagens, remoção, promoção na carreira, exercício de função de confiança ou cargo em comissão.
- Inclusão de conhecimento e reflexão sobre direitos das mulheres, especialmente os sexuais e reprodutivos, nas capacitações da Escola Nacional da Defensoria Pública da União.
- Possibilidade de concessão de jornada especial, trabalho domiciliar ou redução gradual da carga de trabalho para gestantes a partir da 36ª semana de gestação.
- Garantia de direitos das usuárias, incluindo espaços especiais para lactação nas unidades e incentivo ao atendimento remoto em caso de impossibilidade de deslocamento.

Em 2023, a DPU aderiu ao “Selo de Igualdade de Gênero para Instituições Públicas”, programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Baseado nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 e 16, trata-se de um programa de premiação voluntário que visa apoiar e reconhecer instituições públicas em todo o mundo que se comprometem e se aprimoram no avanço da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres. O programa será implementado em cinco etapas, e em breve será publicado documento que apresenta pesquisa que contribui com o segundo estágio, no qual a instituição realiza uma autoavaliação ou pré-triagem para identificar lacunas de gênero baseado nos requisitos standards, especificamente no que se refere ao ambiente de trabalho. A Defensoria Pública da União também aderiu à Rede Equidade, iniciativa do Congresso Nacional que tem por objetivo a promoção de ações de inclusão da diversidade e equidade, com foco em gênero e raça.⁶⁸

Defensoria Pública Estadual

A Defensoria Pública que atua na Justiça Estadual está presente em todos os estados da federação. Atualmente, os dados apontam que as mulheres representam maior número na instituição, totalizando 50,93 por cento dos integrantes⁶⁹. Com arrimo nos critérios detalhados no capítulo 4, verificou-se que 32,77⁷⁰ por cento dos cargos de alta liderança são ocupados por mulheres.

Cada órgão estadual possui autonomia para implementar suas próprias iniciativas para promover a igualdade de gênero no âmbito institucional. Assim, não foram identificadas iniciativas nacionais implementadas de forma unânime pelas Defensorias Públicas dos Estados, de modo que o estudo abordará algumas práticas a título de exemplo.

Em 2020, a Defensoria Pública do Estado da Bahia divulgou o seu I Censo⁷¹, que teve a participação de 1064 pessoas e revelou o perfil global dos trabalhadores da instituição. A análise minuciosa dos dados revelou que as Defensoras Públicas mulheres correspondiam a 57,6 por cento.

A segunda etapa do Censo da Defensoria Pública do Estado da Bahia⁷², realizada em 2021, revelou que mais de um quarto dos integrantes da Defensoria Pública da Bahia (25,7 por cento) alegou ter sido vítima

68 ‘Rede Equidade’ (Congresso Nacional), veja <https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade>, acessado em 19 de junho de 2024.

69 ‘Análise Por UF’ (Defensoria Pública), veja <https://pesquisanacionaldefensoria.com.br/pesquisa-nacional-2020/analise-por-idade-federativa/>, acessado em 19 de junho de 2024.

70 Dados disponibilizados nos portais eletrônicos dos 26 Estados e do Distrito Federal.

71 I Censo (Defensoria Pública do Estado da Bahia, 2020), veja https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2020/11/sanitize_relatacc83_rio-i-censo-da-dpeba-1.pdf_301120-075140.pdf.

72 II Etapa do Censo da Defensoria Pública do Estado da Bahia, veja https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2021/07/sanitize_090721-021225.pdf

de machismo na instituição, dos quais 95 por cento são mulheres. Da mesma forma, 25,7 por cento responderam ter presenciado cenas de machismo no ambiente de trabalho e 174 pessoas (94 por cento mulheres) já foram vítimas de comentários inapropriados ou ofensivos em razão do gênero. As mulheres correspondem a 82,3 por cento das pessoas que responderam que percebem que o gênero dificulta o exercício da profissão e equivalem a 91,89 por cento entre aquelas que acreditam que a sua vida pessoal é mais afetada pelo trabalho.

Após a divulgação das duas etapas do censo, a Defensoria Pública da Bahia instituiu política de equidade de gênero e combate a discriminação contra a mulher estabelecendo estratégias, diretrizes e instrumentos para estabelecer uma política estrutural de promoção da equidade e de combate a violência de gênero⁷³. Dentre as iniciativas, foi estabelecido que a Administração Superior da Defensoria Pública do Estado da Bahia deverá garantir, na distribuição dos cargos de confiança, o acesso a pelo menos 50 por cento de mulheres e 30 por cento de pessoas negras. Para acompanhar o desenvolvimento dessa política, ficou previsto que a cada dois anos, o censo irá mapear as características de gênero, orientação sexual, raça e renda, o percentual de ocupação de cargo de direção, chefia e assessoramento e a identificação de violências em razão do gênero.

Em novembro de 2022, a Defensoria Pública da Bahia foi a grande vencedora na categoria setor público do Prêmio Global Princesa Sabeeka Bint Ibrahim Al Khalifa para o Empoderamento Feminino, promovido pela ONU Mulheres em parceria com o Conselho Supremo para Mulheres do Reino do Bahrein. Com isso, o Brasil se tornou o primeiro país da América Latina a vencer o prêmio.⁷⁴

No Estado do Paraná, o Conselho Superior da Defensoria Pública aprovou duas deliberações em 2023 que representam grandes avanços para os direitos das mulheres integrantes da instituição. A Deliberação n.º 041/2023 determina a paridade de gênero entre defensores públicos homens e defensoras públicas mulheres que atuam na segunda instância do Tribunal de Justiça. A Deliberação n.º 038/2023 regulamenta o regime de teletrabalho e a jornada especial às gestantes e lactantes que trabalham na instituição, além de prever a criação de espaços para amamentação e extração de leite e brinquedotecas nas sedes da Defensoria Pública em todo o estado.⁷⁵

Em 2020, no Estado de Rondônia, o Conselho Superior da Defensoria Pública aprovou a Resolução n.º 97/2020 para promover a participação paritária de defensoras mulheres e defensores públicos homens em eventos e cursos promovidos no âmbito da instituição ou externos.⁷⁶

73 'Inédito: Defensoria institui política de equidade de gênero e combate a discriminação contra a mulher' (Defensoria Pública do Estado da Bahia, 9 de março de 2022), veja <https://www.defensoria.ba.def.br/noticias/inedito-defensoria-institui-politica-de-equidade-de-genero-e-combate-a-discriminacao-contr-a-mulher/>, acessado em 20 de junho de 2024.

74 'Brasil é premiado na ONU Mulheres pelo trabalho da Defensoria da Bahia no empoderamento feminino' (Defensoria Pública da Bahia, 30 de novembro de 2022), <https://www.defensoria.ba.def.br/noticias/brasil-e-premiado-na-onu-mulheres-pelo-trabalho-da-defensoria-da-bahia-no-empoderamento-feminino/>, acessado em 20 de junho de 2024.

75 'DPE-PR aprova normativas internas que garantem mais direitos a mulheres' (Defensoria Pública do Estado do Paraná, 11 de dezembro de 2023), veja <https://www.defensoriapublica.pr.def.br/Noticia/DPE-PR-aprova-normativas-internas-que-garantem-mais-direitos-mulheres>, acessado em 20 de junho de 2024.

76 'Defensoria Pública atua para promover paridade racial e de gênero em eventos e cursos da instituição' (Defensoria Pública do Estado de Rondônia, 19 de novembro de 2020), veja <https://www.defensoria.ro.def.br/2020/11/defensoria-publica-atua-para-promover-paridade-racial-e-de-genero-em-eventos-e-cursos-da-instituicao/>, acessado em 4 de julho de 2024.

No Estado do Rio de Janeiro, a primeira mulher Defensora Pública-Geral da história da Defensoria Pública do Rio de Janeiro inaugurou em 2023 a primeira sala de apoio à amamentação para servidoras, defensoras, estagiárias, residentes e terceirizadas da instituição.⁷⁷

iii. Ministério Público

O Ministério Público atualmente contabiliza 40,27⁷⁸ por cento de integrantes mulheres, número que sofreu pouca alteração em relação aos dados verificados em 2017, momento em que a participação feminina era de 40,1 por cento⁷⁹ na instituição.

Entre 2007 e 2017, em média, 20 por cento dos cargos de alta senioridade do Ministério Público eram ocupados por mulheres⁸⁰. Após o estabelecimento de metas em 2018 e da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina em 2023, não foi possível verificar aumento expressivo da participação feminina, que alcançou 22,47 por cento em 2024⁸¹, o que evidencia que as iniciativas podem ser consideradas, até o momento, eficazes, mas não completamente.

Em 2018 houve a criação do Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público com o objetivo de unir esforços para formular e implementar ações voltadas à valorização das mulheres integrantes da instituição. Após pesquisa de dados conduzida internamente, constatando que apenas baixo percentual de altos cargos de liderança ocupados por mulheres entre 2007 e 2016⁸², o Ministério Público desenvolveu políticas com diferentes mecanismos e estratégias para incentivar a igualdade de gênero institucional.

No mesmo ano, através da Comissão de Planejamento Estratégico (CPE) do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), a instituição lançou o estudo “Cenários de Gênero” para o levantamento de dados nas unidades de todo o Brasil relativos à participação das promotoras e procuradoras em cargos de decisão, chefia e assessoramento.⁸³

77 ‘Defensoria inaugura primeira sala de apoio à amamentação’ (Defensoria Pública do Estado do Rio De Janeiro, 7 de julho de 2023), veja <https://defensoria.rj.def.br/noticia/detalhes/27175-Defensoria-inaugura-primeira-sala-de-apoio-a-amamentacao#:~:text=O%20local%20fica%20no%2013º,para%20o%20armazenamento%20do%20leite>. Acessado em 20 de junho de 2024.

78 Dados das composições de todas as subdivisões do Ministério Público em 2024: Mapa da equidade <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/relatorios-em-bi/17342-mapa-da-equidade>. Dados Ministério Público Federal: <http://www.transparencia.mpf.mp.br/conteudo/gestao-de-pessoas/quadro-de-membros>; Dados Ministério Público do Trabalho: <https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/membrosAtivos.xhtml>; Dados Ministério Público Militar: <https://transparencia.mpm.mp.br/gestao-de-pessoas/>; Dados Ministério do Distrito Federal e Territórios: https://www.mpdft.mp.br/transparencia/index.php?item=membrosServidores&subitem=relacao_membros;

79 Cenários de Gênero (CNMP, 2017). Estudo disponível em http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf

80 Mapa da Equidade (CNMP): <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/relatorios-em-bi/17342-mapa-da-equidade>, acessado em 19 de junho de 2024.

81 Dados pesquisados nos portais eletrônicos do Ministério Público Federal, Ministério Público dos Estados e do Distrito Federal.

82 Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público (Ministério Público, 2018) veja <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/promotoras-criam-movimento-nacional.pdf>

83 Cenários de Gênero (CNMP, 2018) https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CENARIOS_DE_GÊNERO_v.FINAL_2.pdf

Em março de 2023, a instituição publicou resolução⁸⁴ instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Ministério Público, cujo objetivo é fomentar a equidade de gênero nos eventos institucionais e educacionais. Dentre as medidas aprovadas destacam-se:

- Realização de estudos técnicos internos e diagnósticos que identifiquem eventuais causas que atuam como barreiras de gênero nos concursos de ingresso e de progressão na carreira do Ministério Público, com avaliações comparativas com outras carreiras jurídicas e ramos do Ministério Público.
- Coleta de dados estatísticos, de forma periódica e permanente, sobre a composição do corpo funcional e dos demais trabalhadores da instituição, com análises de perspectiva de gênero e raça, com recorte étnico-racial, de identidade de gênero e de orientação sexual.
- Promoção de medidas institucionais de participação equilibrada de mulheres e de homens em todos os âmbitos da instituição, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, comissões e bancas examinadoras de concurso de ingresso, cursos de ingresso e vitaliciamento e de formação continuada, observando-se a diversidade nos fatores de interseccionalidade.
- Previsão nos editais e regulamentos dos concursos de ingresso na carreira de vedação expressa a questionamentos às candidatas relacionados à orientação e à vida sexual, à estabilidade de vínculos afetivos (namoro, união estável ou casamento), ao interesse pela maternidade e à existência de filhos.
- Outorga anual de “Selo CNMP de Participação Feminina” às unidades do Ministério Público que comprovarem a paridade de gênero em, no mínimo, 80 por cento dos eventos que promoverem ou apoiarem.

Em sessão realizada no dia 28 de novembro de 2023, o Conselho Nacional do Ministério Público debateu proposta de resolução propondo que no acesso aos altos cargos de poder da instituição seja observada a proporção de 40 a 50 por cento por gênero, até o atingimento da paridade.⁸⁵ Não há notícias de que a resolução esteja em vigor ou seu teor ainda não foi publicado.

Recentemente, em 7 de março de 2024, o Conselho Nacional do Ministério Público lançou a ferramenta “Mapa da Equidade, Pesquisa e Realidade”⁸⁶, que traz informações estatísticas sobre a representatividade feminina na carreira do Ministério Público brasileiro. Disponibilizado como um painel BI (Business Intelligence), o mapa apresenta um diagnóstico do perfil dos membros, incluindo dados sobre ingresso, formação acadêmica, composição de órgãos colegiados e participação das mulheres na Administração Superior.⁸⁷ A iniciativa busca levantar informações nas unidades do Ministério Público que permitam o aperfeiçoamento institucional, contribuindo para a tomada de decisões e para a elaboração de estratégias voltadas ao combate da desigualdade de gênero e à diversidade.

84 ‘Resolução No 259, de 28 de Março de 2023’ (CNMP, 28 de março de 2023), veja <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Resolucao-n-259-2023.pdf>

85 Despacho - Proposta de resolução afirmativa (CNMP, 28 de novembro de 2018), veja https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2023/novembro/Proposta_de_Resolucao_ação_afirmativa_no_MP.pdf

86 ‘Dia Internacional da Mulher: CNMP lança Mapa da Equidade que traz diagnóstico da representatividade feminina no Ministério Público’ (CNMP, 7 de março de 2024), veja <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/17347-dia-internacional-da-mulher-cnmp-lanca-mapa-da-equidade-que-traz-diagnostico-da-representatividade-feminina-no-ministerio-publico>, acessado em 20 de junho de 2024.

87 Mapa da Equidade (CNMP): <https://www.cnmp.mp.br/portal/transparencia/relatorios-em-bi/17342-mapa-da-equidade>

Poder Judiciário

O Poder Judiciário brasileiro monitora a paridade de gênero de forma geral e também em níveis seniores, além de realizar periodicamente a divulgação dos resultados das pesquisas⁸⁸. Entre 1º de Janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018, em média, 37,6 por cento⁸⁹ do número total de magistrados eram mulheres. Em 2019, o Conselho Nacional de Justiça divulgou que entre 1º de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018, o percentual de magistradas nos Tribunais Superiores reduziu de 23,6 por cento para 19,6 por cento⁹⁰.

Apesar da implementação da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina em 2018, ainda não foi possível verificar em 2023 aumento significativo da participação feminina, pois o total permaneceu estabilizado em 38 por cento⁹¹ em 2022.

A instituição da “Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário” em 2018 e o estabelecimento de cotas e metas de liderança em 2022 e 2023, entre outras medidas a seguir detalhadas, contribuíram para a eficácia das iniciativas, mas ainda se verifica persistente disparidade, quicá devido à implementação ser, ainda, recente. Os últimos relatórios do Conselho Nacional de Justiça sobre cargos seniores, divulgado com base em dados obtidos até 2022, concluíram que entre os desembargadores(as), as mulheres representam 25 por cento e entre os(as) ministros(as), 18 por cento⁹².

A partir de pesquisa conduzida por meio de levantamento bibliográfico nos documentos públicos, lastreada nos parâmetros estabelecidos na seção da metodologia, que incluiu como critérios da participação feminina nos altos cargos de liderança, entre outras, funções como as de Presidentes e Ministras do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, integrantes do Conselho Nacional de Justiça, Presidentes e Corregedoras dos Tribunais, o estudo revelou que as mulheres representam 20,83 por cento do total de líderes da instituição em 2024.

Além disso, por iniciativa do Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, durante o seu mandato de presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, é importante ressaltar que neste ano as mulheres ocupam cargos de chefia de Secretária-Geral do Supremo Tribunal Federal⁹³, Secretária-Geral do Conselho Nacional de Justiça⁹⁴, e Chefe de Gabinete de ambas as Presidências⁹⁵. No

88 ‘Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n 255’ (CNJ, 2024), veja <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/03/anais-do-evento-mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255-v5-2024-03-15.pdf>

89 Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), veja <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/367/1/Diagn%C3%B3stico%20da%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20Poder%20Judici%C3%A1rio.pdf>

90 <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/367/1/Diagn%C3%B3stico%20da%20participa%C3%A7%C3%A3o%20feminina%20no%20Poder%20Judici%C3%A1rio.pdf>

91 Justiça em Números, 2023: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>

92 Justiça em Números, 2023: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>

93 Aline Rezende Peres Osorio é a Secretária-Geral da Presidência do STF. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfEquipeGestao>, acessado em 20 de junho de 2024.

94 Adriana Alves dos Santos Cruz é a Secretária-Geral da Presidência do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/composicao-atual/>, acessado em 20 de junho de 2024.

95 Fernanda Silva de Paula é a Chefe de Gabinete da Presidência do STF (<https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfEquipeGestao>) e Leila Correia Mascarenhas Barreto é a Assessora-Chefe da Presidência do CNJ (<https://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/presidencia/gabinete-da-presidencia/>), ambos acessados em 20 de junho de 2024.

caso do Conselho Nacional de Justiça, a posição de Secretária-Geral é, pela primeira vez, ocupada por uma mulher negra⁹⁶.

“ Tenho orgulho em apresentar o relatório da IBA sobre a disparidade de gênero nas profissões jurídicas brasileiras. Este estudo destaca os desafios enfrentados pelas mulheres no Judiciário, no setor público e no privado. Normas culturais, responsabilidades domésticas e obstáculos à progressão na carreira contribuem para sua sub-representação. Como Presidente do CNJ e do STF, priorizei a igualdade de gênero, nomeando mulheres para cargos de liderança e implementando políticas para aumentar a representação feminina no Judiciário. Publicações como esta desempenham um papel vital na identificação e enfrentamento dessas disparidades, ajudando-nos a caminhar em direção a uma sociedade brasileira mais inclusiva e equitativa.”

Luís Roberto Barroso

Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Nos últimos anos, o Conselho Nacional de Justiça editou diversas Resoluções que tem por objetivo estimular a participação institucional feminina no Poder Judiciário, inclusive nos cargos de senioridade, as quais têm como objetivos:

- Instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, que foi implementada por meio da criação de grupos de trabalho responsáveis pela elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre a adoção de medidas para assegurar a igualdade de gênero no âmbito institucional. ⁹⁷
- Ação afirmativa de gênero para acesso de magistradas aos Tribunais de 2º grau das Justiças Estaduais, Federais e do Trabalho. A resolução prevê a abertura de editais exclusivos para mulheres, com o objetivo de alcançar a paridade de gênero na composição dos tribunais que não atingirem a proporção de 40 a 60 por cento de mulheres e homens.⁹⁸
- Instituir que os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, proporcionando a ocupação de no mínimo 50 por cento de mulheres em designação de cargos de chefia, inclusive direções de foro quando de livre indicação. ⁹⁹
- Institui a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário, que tem como um dos objetivos acompanhar o cumprimento da determinação, elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema de justiça neste tema.¹⁰⁰

96 Conheça Adriana Cruz: Primeira Mulher Negra A Assumir A Secretária-Geral Do Conselho Nacional De Justiça (CNJ), (ABPN, 15 de setembro de 2023), veja CONHEÇA ADRIANA CRUZ: PRIMEIRA MULHER NEGRA A ASSUMIR A SECRETARIA-GERAL DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) - ABPN, acessado em 20 de junho de 2024.

97 Resolução n.º 255/2018 (CNJ, 4 de setembro de 2018), veja <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>, acessado em 20 de junho de 2024.

98 Resolução n.º 525/2023 (CNJ, 27 de setembro de 2023), veja <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>, acessado em 20 de junho de 2024.

99 Resolução n.º 540/2023 (CNJ, 18 de dezembro de 2023, veja <https://atos.cnj.jus.br/files/original12542620240109659d4202b78a0.pdf>

100 Resolução n.º 492 (CNJ, 17 de março de 2023), veja <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>

- Estabelecer que as comissões examinadoras e bancas de concurso para ingresso na carreira da Magistratura observarão, na maior medida possível, a participação de integrantes que expressem a diversidade presente na sociedade nacional, tais como origem, raça, etnia, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero.¹⁰¹
- Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, para cadastramento de dados de mulheres juristas com expertise nas diferentes áreas do Direito.¹⁰²

Além das medidas mencionadas, há diversas outras iniciativas que estão sendo desenvolvidas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça para propiciar a conscientização do dever de equidade, sobretudo a promoção de pesquisas nacionais para verificação da representatividade feminina nos espaços de poder e análise das gestões nos tribunais¹⁰³.

Ações em prol da contenção da violência contra a mulher, ainda que não seja o objeto central do estudo, também merecem relevo, como a divulgação pelo Conselho Nacional de Justiça da adoção de ferramenta que utiliza Inteligência Artificial (IA) para auxiliar os juízes e as juízas que lidam com casos de homicídios de mulheres, aprimorando a compreensão da perspectiva de gênero presente nos crimes.¹⁰⁴ O Conselho Nacional de Justiça divulgou que um modelo da ferramenta, desenvolvida em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), será implantado como projeto-piloto, pelo Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE). Financiado pela Iniciativa *Spotlight* – iniciativa das Nações Unidas focada na eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres -, a inteligência artificial vai automatizar a busca por termos importantes para análise de gênero dos processos, relacionando-os com a legislação e a literatura sobre o tema. Ao identificar esses termos, a ferramenta apresenta argumentos para auxiliar os usuários a compreender se um homicídio pode ser qualificado como feminicídio.

A implementação da Resolução n.º 525/23 pelo Conselho Nacional de Justiça pode ser exemplificada a partir da publicação, pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, em 17 de janeiro de 2024, do primeiro edital¹⁰⁵ de concurso para provimento de 1 (um) cargo de Desembargadora, exclusivo para mulheres, no critério de merecimento¹⁰⁶. De modo semelhante, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás aprovou resolução¹⁰⁷ estabelecendo que as vagas para os cargos em 2º grau serão preenchidas alternadamente por meio de editais abertos para inscrições mistas (homens e mulheres) ou exclusivas para

101 Resolução n.º 496/23 (CNJ, 3 April 2023), veja <https://atos.cnj.jus.br/files/original141729202304126436bd7925677.pdf>

102 Resolução n.º 176/22 (CNJ, 27 May 2022), veja <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4563>

103 A exemplo do “Diagnostico da Participação Feminina no Poder Judiciário” disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaoofeminina.pdf> e “Anais do Evento Mulheres na Justiça” disponível em <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/816/anais-do-evento-mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255-v5-2024-03-15.pdf?sequence=3&isAllowed=y>, ambos acessados em 19 de junho de 2024.

104 ‘Ferramenta de IA será desenvolvida para apoiar análise de processos de feminicídio’ (CNJ, 22 de dezembro de 2022) <https://www.cnj.jus.br/ferramenta-de-inteligencia-artificial-sera-desenvolvida-para-apoiar-analise-de-processos-de-feminicidio/>, acessado em 20 de junho de 2024.

105 ‘Resultado da Sessão do Conselho Superior da Magistratura de 16/01/2024’ (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, 16 de janeiro 2024), veja <https://dje.tjsp.jus.br/cdje/consultaSimples.do?cdVolume=18&nuDiario=3889&cdCaderno=10&nuSeqpagina=17>, acessado em 20 de junho de 2024.

106 ‘TJSP na Mídia: Imprensa destaca concurso exclusivo para mulheres para cargo de desembargadora’ (Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, 18 de janeiro de 2024), veja <https://portal.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=96068&pagina=9>, acessado em 20 de junho de 2024.

107 ‘Resolução n.º 247, de 22 de Janeiro de 2024’ (Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, 22 January 2024), veja https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Resolucao_n_247_de_22_de_janeiro_de_2024_-_Altera_a_Resolucao_TJGO_171_de_22_de_novembro_de_2021_-_Critrio_de_gnro_para_ingresso_de_magistradas.pdf

mulheres. Para aferição dos resultados da ação afirmativa, o CNJ estabeleceu que manterá banco de dados atualizado sobre a composição dos tribunais, desagregado por gênero e cargo, especificando os acessos ao 2º grau de acordo com a modalidade de editais abertos.

Comparação com outras jurisdições

O estudo 50:50 by 2030, conduzido até o momento em oito países, revelou que o Brasil, com 44 por cento de mulheres atuantes na profissão jurídica, ocupa a quinta posição, superando o Chile com 34 por cento, Nigéria com 40 por cento e Coreia do Sul com 29 por cento, todos com menos mulheres profissionais no Direito em comparação aos Países Baixos, com 57 por cento, à Espanha com 54 por cento e a Inglaterra e País de Gales, com 51 por cento e a Uganda com 49 por cento.

O Brasil superou quatro países em termos de percentual de mulheres ocupando cargos seniores, com 37 por cento, menos do que Países Baixos e Nigéria (46 por cento) e Uganda (40 por cento), contudo, mais do que Inglaterra e País de Gales (32 por cento), Espanha (31 por cento), Chile (34 por cento) e Coreia do Sul (27 por cento).

O estudo revelou dados surpreendentes sobre o Brasil, tal como a alta taxa de 55 por cento de advogadas trabalhando em escritórios de advocacia, em comparação aos outros países, que no geral está entre 40 e 50 por cento. Assim como na Nigéria, a representação feminina em nível sênior, nos escritórios brasileiros que responderam a pesquisa, é de 43 por cento, significativamente mais alto do que a média dos outros países, que varia de 23 a 31 por cento.

Por outro lado, o Poder Judiciário do Brasil possui baixo percentual de integrantes mulheres em comparação com outros países, tanto de forma geral, com 38 por cento, superando apenas a Coreia do Sul com 35 por cento, quanto em relação aos cargos seniores, com 21 por cento.

As mulheres totalizam cerca de 43 por cento das profissionais jurídicas do setor público, estatística que acompanha a tendência dos outros países analisados, no que concerne uma das mais altas taxas de representação feminina entre todos os setores. No entanto, as demais jurisdições possuem mais mulheres neste setor do que o Brasil. Apenas 28 por cento de mulheres brasileiras ocupam os cargos mais altos de liderança no setor público, quase igualando a taxa da Coreia do Sul, de 29 por cento, e significativamente menor do que o patamar de 57 por cento verificado na Inglaterra e País de Gales, 62 por cento em Uganda, 38 por cento na Espanha e 61 por cento na Nigéria.

No Brasil, assim como no Chile, Inglaterra e País de Gales, e na Espanha, o oferecimento de modalidades de trabalho flexíveis é a iniciativa mais popular e também foi considerada uma das mais eficazes. A exemplo do que foi possível verificar na Inglaterra e País de Gales e na Nigéria, o treinamento de liderança para mulheres é uma das iniciativas com menos popularidade. O estabelecimento de cotas para a ocupação de cargos de liderança por mulheres não é adotado com tanta frequência no Brasil, a exemplo do que ocorre em outras jurisdições.

Por fim, o trabalho em jornada parcial não é comum no Brasil, assim como ocorre no Chile e na Nigéria, estatística que contrasta de forma mais significativa com os dados apresentados pela Inglaterra e País de Gales, e pelos Países Baixos.

Conclusão

A história do Brasil revela luta complexa e contínua pelo empoderamento das mulheres. Embora tradições patriarcais tenham inicialmente restrito seus papéis, as brasileiras consistentemente desafiaram limites e prosseguem em busca do justo reconhecimento de sua relevância na profissão jurídica.

Embora tenham sido feitos progressos em todos os setores de forma geral, os resultados do estudo revelam a necessidade de esforços concentrados para enfrentar a desigualdade de gênero, ainda persistente. Os dados evidenciaram, acima de tudo, o longo caminho a ser percorrido para alcançar a igualdade na ocupação de cargos seniores de alta liderança.

Alcançar a paridade de gênero requer abordagens multifacetadas, que não se limitam às reformas políticas já implementadas ao longo dos últimos anos, merecedoras de louvável reconhecimento mas incluem campanhas de educação e conscientização, além de envolvimento ativo de todos os setores da sociedade. A partir da priorização da luta pela igualdade de gênero na profissão jurídica, não apenas garantimos equidade e justiça, mas também favorecemos a realização do potencial máximo da nossa sociedade em outras métricas que qualificam o desenvolvimento do país.

Até o momento, os escritórios de advocacia e o setor corporativo alcançaram índices superiores, embora ainda não tenham alcançado a paridade efetiva. A disparidade no setor público e no Poder Judiciário deve ser abordada não apenas a partir da implementação de iniciativas muito eficazes, como o estabelecimento de metas e cotas para a ocupação de cargos de liderança por mulheres, mas também com instrumentos de controle e monitoramento efetivos. É necessário enaltecer os esforços de ambos os setores, os quais, em sua maioria, recentemente intensificaram os investimentos em iniciativas de gênero muito eficazes, entretanto, ainda é cedo para verificar os resultados positivos.

O estabelecimento de metas e cotas não se verifica com a mesma intensidade nos feedbacks enviados pelos escritórios de advocacia, os quais optam em sua maioria por oferecer modalidades de trabalho mais flexíveis e programas de coaching e mentoria, apesar de tais iniciativas não terem sido avaliadas como sendo muito eficazes. Ainda assim, se destacam pela alta representatividade de mulheres em cargos seniores entre os escritórios que gentilmente responderam à nossa pesquisa.

O setor público e o Poder Judiciário também estão investindo em iniciativas para criar ambiente de trabalho solidário e inclusivo para as mulheres. Este relatório identificou apenas aquelas que são particularmente criativas e inovadoras, mas é possível verificar diversos esforços das instituições nesse sentido, o que sem dúvida contribui para a paridade de gênero de forma geral.

De igual modo, ações em prol da contenção da violência contra a mulher, presentes em diversas Leis e instrumentos normativos, também merecem nossas homenagens. O Poder Judiciário divulgou a adoção de importante ferramenta que utiliza Inteligência Artificial (IA) para auxiliar os juízes e as juízas que lidam com casos de homicídios de mulheres, aprimorando a compreensão da perspectiva de gênero presente nos crimes, medida que fortalece a proteção ao abordar a violência contra as mulheres.

Em resumo, os resultados do relatório do Brasil são no geral positivos no que se refere à proximidade da paridade no quadro geral entre homens e mulheres nos setores privado, público e no Poder Judiciário, circunstância que revela a capacidade do Brasil de triunfar sobre este desafio que assola grande parte dos países, para a criação de um futuro mais inclusivo e próspero para todos.

Agradecimentos

Primeiramente, nossos agradecimentos a Almudena Arpón de Mendivil, Presidente da IBA, que, como a primeira mulher presidente da IBA em 20 anos, tornou o Projeto de Gênero um dos principais focos de sua presidência. Seu apoio contínuo é muito apreciado.

Os agradecimentos são principalmente devidos à pesquisadora principal e redatora deste relatório, Paula Barioni (advogada criminalista brasileira e contratada da IBA). Paula também conduziu a coleta de dados e o engajamento com as partes interessadas, sendo frequentemente requisitada para traduzir informações compiladas em português para o inglês. O papel inestimável de Paula significa que o relatório não existiria sem ela.

Devemos agradecer também aos membros da Unidade de Políticas Jurídicas e Pesquisa da IBA (LPRU) por seu trabalho contínuo e apoio, especialmente à Diretora da IBA LPRU, Sara Carnegie, à Advogada do Projeto, Beatriz Martinez, e ao Coordenador do Projeto, Daniel Collins. Devemos também agradecer aos estagiários da IBA LPRU por seu trabalho valioso no processo de elaboração do relatório.

Somos gratos ao Excelentíssimo Ministro Luís Roberto Barroso, presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, e à Excelentíssima Ministra Daniela Teixeira, integrante do Superior Tribunal de Justiça, que nos presentearam com os prefácios deste relatório.

Agradecimentos adicionais a Liana Dani, coordenadora do GT Mulheres, e Sérgio Conte, ambos da Defensoria Pública da União, Cláudia Trindade, assessora especial de diversidade e inclusão da Advocacia Geral da União, Rivana Ricarte, presidente da Associação Nacional das Defensoras e Defensores Públicos Estaduais e Andrea Teixeira, do Conselho Nacional do Ministério Público – suas contribuições para as respectivas seções do relatório foram extremamente úteis.

Somos muito gratos à Ordem dos Advogados do Brasil – Conselho Federal – por sua assistência e apoio, com especial agradecimento à advogada duplamente qualificada no Brasil e na Inglaterra e País de Gales, Letícia Campos Melo, secretária da Comissão de Relações Internacionais e membro do Comitê ESG do 30% Club, organização que também colaborou com o nosso estudo e merece toda a nossa gratidão.

Nossa sincera gratidão a Isabelle Fernandes Caon por seu apoio na compilação dos dados e contribuições no relatório, essenciais para o avanço do projeto.

Agradecemos pela contribuição no contato com os participantes aos advogados Renato Franco, Luiz Santiago Filho, Ana Luiza Martins, Manuela Abreu, Tathiana Costa, Ana Luiza Sá, João Arantes, Julia Jangutta, Hannah Maseli, Fernanda Brumana, Sérgio Bousquet e ao empresário Rodrigo Santiago Freitas.

Expressamos nossa contínua gratidão à LexisNexis Rule of Law Foundation, cuja parceria com a IBA no Projeto de Gênero 50:50 até 2030 tem sido crucial. Sua ajuda na criação de links de pesquisa e coleta de dados é muito apreciada, e um reconhecimento e agradecimento especial a Nigel Roberts, Joanna Weller e Steve Carroll.

Agradecemos aos seguintes funcionários da IBA pelo seu trabalho contínuo no Projeto de Gênero: Flavia Alves, Helen Ugwu, Eric Rugundu, Joanna Budzowska-Gawlak, Simon Fuller, Chloe Woodhall, Penny Newton, Romana St Matthew-Daniel e Raluca Morometescu.

Todos os participantes têm nossos maiores agradecimentos. Cada resposta foi inestimável para dar vida a este relatório.

Apêndice 1: tabelas de dados

Quadro geral: todos os advogados

	Profissionais jurídicas mulheres (%)	Profissionais jurídicas mulheres em cargos seniores (%)
Judiciário	38 (6.884/18.117)	20,83 (60/288)
Setor Público	43,25 (12059/27880)	28,19 (53/188)
Escritórios de Advocacia	55 (2700/4885)	43 (520/1222)
Setor Corporativo*	N/A	44 (24/54) ** 34,24 (50/146)***

** Encontramos dificuldades significativas na obtenção de respostas de empresas do setor corporativo. No entanto, considerando que as empresas de capital aberto no Brasil divulgam relatórios de governança corporativa em seus sites contendo informações que incluem o nome, a formação e a experiência profissional dos responsáveis pela estrutura de controle da empresa, complementamos as respostas recebidas com pesquisa realizada por meio de um levantamento bibliográfico de informações públicas das 80 maiores empresas do Brasil, das quais foi possível analisar os dados de 58.

** Mulheres à frente do conselho jurídico

*** Mulheres advogadas no mais alto conselho de administração

Abaixo estão os números corporativos das 4 empresas que responderam à pesquisa:

	Mulheres Advogadas (%)	Mulheres advogadas em cargos seniores (%)
Corporativo (4 empresas)	66 (324/490)	71 (29/41)

Distribuição dos números do setor público:

	Female Lawyers (%)	Female Senior Lawyers (%)
Advocacia Geral da União	41,89 (3130/7472)	33,33 (12/36)
Defensoria Pública da União	42,4 (288/679)	37,5 (3/8)
Defensoria Pública Estadual	50,93 (3321/6521)	32,7 (18/55)
Ministério Público	40,27 (5320/13208)	22,47 (20/89)

Popularidade das iniciativas de gênero: por setor

	Setor Público (%)*	Judiciário (%)	Escritórios de Advocacia (%)
Oferecimento de modalidades de trabalho mais flexíveis	67 (2/3)	0	59
Treinamento de viés inconsciente	0	0	47
Programas de coaching/mentoria para mulheres	0	0	44
Treinamento de liderança para mulheres	0	0	38
Estabelecimento de metas para cargos de liderança	100 (3/3)	100	22
Estabelecimento de cotas para cargos de chefia	33 (1/3)	100	3
Outros	100 (3/3)	100	28
Nenhum	0	0	25

* Não há iniciativas nacionais relacionadas à Defensoria Pública Estadual. No relatório, identificamos iniciativas específicas publicadas pelos estados como exemplos

Apêndice 2: questões da pesquisa

1. Qual é o tipo de organização em que você trabalha?

- Sociedade de advogados e/ou advogadas
- Empresa com departamento jurídico próprio
- Setor Público
- Judiciário

2. Gostaríamos de começar fazendo algumas perguntas sobre o perfil geral dos advogados e advogadas que trabalham em sua organização.

- a) Número total de advogados e advogadas: _____
- b) Número de advogados e advogadas que trabalham em jornada parcial: _____
- c) Número de advogados e advogadas com participação societária, diretores ou cargos de liderança sênior: _____
- d) Número de advogados e advogadas com participação societária, diretores ou cargos de liderança sênior que trabalham em jornada parcial: _____

3. Esta pergunta se refere às advogadas. Para as próximas questões, favor informar um número aproximado:

- a) Número total de advogadas: _____
- b) Número de advogadas que trabalham em jornada parcial: _____
- c) Número de advogadas com participação societária, diretoras ou cargos de liderança sênior: _____
- d) Número de advogadas com participação societária, diretoras ou cargos de liderança sênior que trabalham em jornada parcial: _____

4. Quantas pessoas compõem o Conselho de Sócios(as)/Conselho de Administração/Conselho Executivo (ou equivalente)?

5. Dentre as pessoas do Conselho de Sócios(as)/Conselho de Administração/Conselho Executivo (ou equivalente), quantas são mulheres?

6. Há monitoramento da paridade de gênero na organização de forma geral?

- Sim Não

7. Há monitoramento da paridade de gênero na organização com foco nos cargos jurídicos de liderança/nível sênior?

Sim Não

8. Os resultados do acompanhamento da paridade de gênero são apresentados aos líderes da sua organização?

Sim Não

Iniciativas/políticas

9. Há execução de alguma(s) das seguintes iniciativas ou políticas voltadas à igualdade de gênero e/ou ao aumento da representação feminina em cargos de liderança?

- Estabelecimento de cotas para cargos de chefia
- Oferecimento de modalidades de trabalho mais flexíveis (pós-restrições da Covid-19)
- Treinamento de liderança para mulheres
- Estabelecimento de metas para cargos de liderança¹⁰⁸
- Treinamento de viés inconsciente
- Programas de coaching e mentoria

Outros: _____

Nenhuma das opções apresentadas

Por favor, responda às perguntas abaixo sobre as iniciativas/políticas que sua organização implementou para abordar a igualdade de gênero e/ou aumentar o número de mulheres em cargos de liderança. Se sua organização possui diversas iniciativas/políticas, aborde cada uma delas em suas respostas.

Por favor, responda às perguntas 10, 11 e 12 para cada uma das políticas/iniciativas implementadas.

10. Você poderia, por favor, fornecer uma breve descrição das suas iniciativas/políticas?

Para cada iniciativa/política implementada, por favor descreva seu funcionamento, a forma de mensuração e o impacto observado.

¹⁰⁸ Metas x Cotas: Metas costumam ser objetivos aspiracionais, enquanto cotas são obrigatórias, podendo ser impostas externamente por órgãos reguladores com autoridade para sancionar organizações. O estabelecimento de cotas geralmente inclui a definição de penalidades pelo não cumprimento.

11. Há quanto tempo aproximadamente cada iniciativa/política está em vigor?

Por favor, informe o número aproximado de anos.

12. Como você avalia a eficácia de cada iniciativa/política na promoção da paridade de gênero e/ou no aumento do número de mulheres em cargos de liderança na sua organização?

Iniciativa/Política: _____

Muito eficaz Eficaz, mas não completamente Ineficaz

13. Há outras iniciativas em curso na organização que promovam a diversidade (raça, etnia, orientação sexual, deficiência, religião, etc.)?

Sim Não

14. Se a resposta à pergunta acima for "sim", descreva como funciona uma dessas iniciativas ou políticas.

Por favor, inclua descrição de como a iniciativa/política funciona, há quanto tempo está em vigor e o impacto observado.

15. Há algo mais que gostaria de nos informar sobre outras iniciativas a serem implementadas no futuro?

16. Gostaria de associar o nome da sua empresa às suas respostas sobre políticas e iniciativas fornecidas na pesquisa? Isso permitirá que a International Bar Association destaque exemplos de programas em seus relatórios.

Caso escolha "Não" abaixo, seus dados da pesquisa permanecerão confidenciais e serão relatados apenas de forma agregada.

Sim Não



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

Chancery House
53-64 Chancery Lane
London WC2A 1LG
www.ibanet.org