

Resumo do Artigo:

O artigo aborda a busca pela igualdade de gênero, explorando a figura mitológica de Lilith como símbolo de resistência à submissão feminina. Discute a evolução histórica da mulher e a influência de mitos na construção da desigualdade. Destaca a legislação brasileira, como a Constituição de 1988 e recentes resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), visando promover a equidade de gênero. Analisa a Lei nº 14.611/2023, que aborda igualdade salarial e políticas de inclusão, além do Decreto nº 11.795/2023, que a regulamenta. Menciona iniciativas do Tribunal Regional Federal da 2ª Região e a atuação da OAB, evidenciando esforços para combater a discriminação e promover representatividade feminina.

Palavras-Chave:

1. Igualdade de Gênero
2. Lilith e Mitologia
3. Legislação Brasileira
4. Equidade Salarial
5. Atuação da OAB

LILITH. A IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

Parece incrível a boa parte da humanidade que em pleno século XXI ainda nos deparemos com questões envolvendo a sexualidade humana como fator determinante de toda a sorte de preferências, não raramente sendo solucionadas em desfavor da mulher.

A busca pela igualdade entre os sexos passa a permear a história, ao menos com algum grau de organização, a partir do final do século XIX e início do século XX¹. Igualdade de oportunidades, de salários e de condições dignas de trabalho onde, além de tudo e não raramente, as mulheres ainda são vítimas de assédio sexual por parte de homens – e até mesmo de outras mulheres.

Meditando-se acerca da origem e evolução do gênero feminino e para aqueles que professam a fé cristã, judaica ou muçulmana, a imagem que se faz presente é a da suposta primeira mulher do planeta chamada de Eva.

Certamente que para a surpresa de muitos, Eva não teria sido a primeira, mas sim a segunda mulher de Adão. Pela mitologia hebraica escrita no Talmude² por ocasião do exílio do povo hebreu na Babilônia – Livro de Isaías –, há referência a uma primeira mulher, anterior a Eva, denominada Lilith. A mesma personagem também encontra existência nos mitos sumérios³, de onde muito provavelmente tenha sido trazida para os contos hebraicos, posteriormente acolhidos por cristãos e muçulmanos.

O mito em torno de Lilith se mostra interessante na medida em que, tendo sido ela a primeira esposa de Adão – e não Eva –, via-se ela na condição de total igualdade com o homem seu marido, eis que, assim como ele, foi igualmente gerada a partir do mesmo barro que o criou⁴. Exatamente por esse motivo, Lilith não se via inferior ao homem, nem a ele se sujeitaria. E mais, além de se recusar a obedecê-lo, ela também se

¹ LENZI, Tié. O que é o movimento feminista? **Toda Política**. Disponível em: <<https://www.todapolitica.com/movimento-feminista/#Como%20Surgiu%20O%20Feminismo?>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

² NORONHA, Heloísa. Não só Eva: conheça Lilith, a suposta (e feminista) primeira mulher de Adão. **Universa UOL**, 13 nov 2019. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/11/13/nao-so-eva-conheca-lilith-a-suposta-e-feminista-primeira-mulher-de-adao.htm>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

³ Lilith. **Wikiwanda**. Disponível em: <<https://www.wikiwand.com/pt/Lilith>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

⁴ Lilith: a primeira mulher, símbolo feminista de empoderamento. **Online Star Register**, 11 mai 2020. Disponível em: <<https://osr.org/pt-br/blog/misticismo/lilith/#:~:text=Segundo%20o%20pr%C3%B3prio%20Talmud%2C%20uma%20grande%20colet%C3%A2nea%20de,ela%20se%20tornou%20a%20primeira%20mulher%20de%20Ad%C3%A3o.>>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

negava a ficar por baixo dele nas relações sexuais então mantidas⁵. Adão, por sua vez, julgando-se superior à mulher, entendia que ela deveria ceder às suas vontades e obedecê-lo. Percebe-se que a personalidade de ambos e a resistência em ceder espaços não poderia gerar frutos positivos.

A partir de então as mitologias em torno de Lilith, com variações, fossem elas judaicas, sumérias ou mesopotâmicas, apontam-na ora como fugitiva do Eden para nunca mais a ele retornar, ora como uma adúltera que traiu Adão com um anjo, mas invariavelmente. Comum a todas as estórias, a partir de sua negativa de submissão passou então a ser vista como alguém demoníaco, situação essa que não deveria causar estranheza em um universo então essencialmente patriarcal e que reputava a mulher como um ente inferior. Essa manipulação certamente assegurava aos homens o controle total sobre a vontade da mulher, que, se ousasse afrontá-lo, estaria igualada a um ser demoníaco perante a sociedade de então ou, no mínimo, estaria assumindo comportamento comparável ao de Lilith.

Com a demonização de Lilith o caminho estava então livre e preparado para o surgimento de Eva, não mais criada do barro, tal e qual Adão, mas agora de uma de suas costelas. A mulher não era mais essência do mesmo elemento de criação de Adão, o barro, passando a existir de uma das costelas dele⁶, gerando a ideia de ser ela um mero apêndice do ser homem, graças a quem ela passa a existir e a depender. Ao longo dos séculos a História não desmente essa submissão imposta de forma ideológica por uma sociedade essencialmente paternalista.

As variantes da estória em torno de Lilith são desimportantes para o conteúdo do que aqui se busca informar, sendo de se destacar da personagem a sua coragem e o seu senso de justiça e de igualdade, a ponto de não se sujeitar aos mandos de quem quer que fosse e, por isso, ter sido reputada um demônio.

Útil ou não, fato é que ao longo dos séculos o papel da mulher foi sempre secundário e acessório ao do homem. Comparativamente aos homens, raras foram as mulheres – as Lilith's – que historicamente deixaram legados ao longo de suas vidas, justamente pela desigualdade de oportunidades concedidas à maioria delas. A ideia da inferioridade intelectual feminina e da mera utilidade das mulheres esteve entranhada por séculos na psiquê humana, que confortavelmente se aceitava essa ideia como

⁵ VENTURA, Dália. Quem foi Lilith, 'primeira mulher de Adão', e porque ela renunciou ao Paraíso. **BBC News Brasil**, 20 mar 2023. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/articles/cy0rx10e28po>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

⁶ A BÍBLIA. Livro de Gênesis. Capítulo 2. Versículos 21-23

totalmente natural. E tudo isso é ainda mais estranho quando se trata de seres humanos, não de machos e fêmeas, como se tudo se resumisse a apenas isso.

Com a evolução das ideias e dos meios de comunicação, essa distância entre homens e mulheres passou a diminuir nos países ocidentais. Frise-se, diminuir, não desaparecer. Há situações em que diferenças não serão ultrapassadas, como a incontestável superioridade da força humana de um homem quando comparado à de uma mulher. Essa pode ser uma questão biológica insuperável, ao menos para os dias atuais, mas superável pode e deve ser a diferença – ou indiferença – social, objetivando meios de tratamentos igualitários entre seres humanos, independentemente de serem eles homens ou mulheres.

A legislação vem avançando nesse sentido, dando tratamento diferenciado às mulheres justamente para igualá-las aos homens. Mulheres geram filhos, filhos que psicológica e biologicamente dependem delas para as suas sobrevivências. A bem da verdade tem-se, por exemplo, a licença maternidade, que autoriza a mãe trabalhadora a se manter por alguns meses com seu recém-nascido, sem que isso implique em abatimentos salariais ou na perda do vínculo trabalhista então existente por época da concepção. Todavia, ainda que um direito, e exatamente por promover a estabilidade temporária de uma trabalhadora junto ao seu empregador, não raramente este empregador opta pela contratação de homens e não de mulheres, justamente para evitar a obrigação de encargos sem a contrapartida presença da funcionária grávida e mãe contratada. Como se vê, mais que uma mudança legal o desvio maior é a mudança de consciência.

A IGUALDADE E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

A Constituição da República prevê em seu artigo 5º que⁷:

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

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 16 fev. 2024.

Infelizmente a distância entre a letra da Norma Maior e a realidade é algo que diariamente é exposta pelos resultados divulgados pelas variadas mídias. Todavia, como se discorrerá nesta matéria, medidas diversas têm sido adotadas pelos mais variados órgãos e organismos objetivando reduzir, para não se dizer extirpar de vez, essa desigualdade entre os sexos.

Claro é que desigualdades não se dissipam tão somente pela vontade da lei e demandam uma mudança de mentalidade, por vezes em sentido oposto à que até então adotada por fatores culturais, religiosos ou sociais.

A igualdade de direitos para ambos os sexos vai bem mais além do que a mera expectativa profissional em busca da equiparação de salários. Ela demanda a presença feminina nas atividades de cunho decisório também em meio político, onde uma maior participação de mulheres oportuniza maior representatividade social para a aprovação de leis que sejam resultado da visão e vontade das representadas por suas eleitas.

Os procedimentos necessários à promoção de mudanças vêm sendo percebidos frente a movimentos sociais que estimulam a elaboração e aprovação de normas que visem atender às necessidades imediatas dos quase incontáveis grupos em defesa dos mais variados aspectos da sociedade, dentre eles, aqueles em defesa dos direitos das mulheres, e que resultam em providências de proteção legal de seus interesses, como se demonstra a partir das normas que se passa a informar.

JURISNEWS 03/01/24 IBDFAM

Em matéria publicada pelo Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM⁸ é reconhecido que mais mulheres têm ocupado cargos que demandam a tomada de decisões políticas, porém, sem que isso signifique uma paridade de gênero, conforme o Mapa das Mulheres na Política da União Interparlamentar (UIP) e ONU^{9,10} de 2023.

⁸ Igualdade de gênero se torna um ideal ainda mais distante devido à pandemia. **IBDFAM**, 08 abr 2021. Disponível em: <<https://ibdfam.org.br/noticias/8348/Igualdade+de+g%C3%AAnero+se+torna+um+ideal+ainda+mais+distante+devido+%C3%A0+pandemia>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

⁹ Women in power in 2023: New data shows progress but wide regional gaps. **Inter-Parliamentary Union**, 07 mar 2023. Disponível em: <<https://www.ipu.org/news/press-releases/2023-03/women-in-power-in-2023-new-data-shows-progress-wide-regional-gaps>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁰ Women in power in 2023: New data shows progress but wide regional gaps. **Inter-Parliamentary Union**, 07 mar 2023. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/Women-in-politics-2023-en.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2024

Segundo o Mapa das Mulheres na Política da União Interparlamentar (UIP) e ONU e para que se tenha uma noção do que aqui se diz, “em 1º de janeiro de 2023, 11,3% dos países tinham mulheres Chefes de Estado (17 de 151 países, excluídos os sistemas baseados na monarquia) e 9,8% tinham mulheres Chefes de Governo (19 de 193). Houve um aumento em comparação com uma década atrás, quando os números eram de 5,3% e 7,3%, respectivamente. De todas as regiões, a Europa e as Américas continuam a ter o maior número de países liderados por mulheres.”

Note-se dos percentuais informados que a representação feminina em meios políticos é extremamente desproporcional ao de homens em cargos semelhantes. Essa desproporção causa ainda mais perplexidade quando se sabe que o colegiado eleitoral feminino praticamente se equivale ao masculino em termos de eleitores, significando dizer que ou não se apresentam candidatas mulheres à altura de ocuparem os cargos políticos para os quais concorrem ou, mais preocupante ainda, as próprias mulheres não confiam em suas congêneres para ocupá-los, fruto de uma cultura onde os homens sempre foram privilegiados ou considerados mais capazes.

Em várias áreas da atividade humana vem se observando mudanças, ainda que tímidas, para uma inclusão mais real das mulheres, tanto no exterior quanto internamente em nosso país. A participação ativa de mulheres em tomadas de decisões que resultem na aprovação de leis protetivas ainda deixa muito a desejar. Para isso basta que se busquem nas casas legislativas o número de representantes masculinos e femininos, invariavelmente compostas em sua esmagadora maioria por homens, significando dizer que questões as mais variadas podem ser decididas sem que se leve em conta a presença do pensamento e da psicologia feminina, ou seja, temas de interesses da mulher sendo decididas por representantes do sexo masculino. Eis aqui, portanto, um ponto a se meditar acerca da necessidade de equilíbrio já na lei eleitoral para que a representatividade se aproxime ao máximo do ideal de equilíbrio e justiça.

*A RESOLUÇÃO N. 525, DE 27 DE SETEMBRO DE 2023, DO CONSELHO
NACIONAL DE JUSTIÇA*

O Conselho Nacional de Justiça sempre adotou interessante posicionamento igualitário no que tange ao interesse participativo das mulheres junto à atividade

judiciária, baixando, dentre outras normas, a Resolução 106/2010¹¹, que dispôs sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos tribunais de 2º grau, e a Resolução 492/2023¹², que estabeleceu, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021¹³, institui 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 e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Mais recentemente foi editada a Resolução 525 de 27 de setembro de 2023^{14,15}, que alterou a Resolução CNJ nº 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Sem dúvida alguma essa é uma medida que ao longo dos anos promoverá maior igualdade de sexos na composição dos tribunais.

¹¹ CNJ. Resolução nº 106 de 06/04/2010. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://www.normasbrasil.com.br/norma/resolucao-106-2010_112747.html>. Acesso em: 16 fev. 2021.

¹² CNJ. Resolução nº 492 de 17/3/2023. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, institui 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 e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em:

<<https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf#:~:text=RESOLU%C3%87%C3%83O%20N.%20492%2C%20DE%2017%20DE%20MAR%C3%87O%20DE,n.%2027%2F2021%2C%20institui%20obrigatoriedade%20de%20capacita%C3%A7%C3%A3o%20de%20magistrados>>.

Acesso em: 16 fev. 2021.

¹³ CNJ. Portaria nº 27 de 27/2/2021. Institui Grupo de Trabalho para colaborar com a implementação das Políticas Nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ no 254/2020 e no 255/2020, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/files/original12442220210203601a9aa61c1aa.pdf#:~:text=PORTARIA%20No%2027%2C%20DE%202%20DE%20FEVEREIRO%20DE,ao%20Incentivo%20%C3%A0%20Participa%C3%A7%C3%A3o%20Feminina%20no%20Poder%20Judici%C3%A1rio.>>. Acesso em: 16 fev. 2021

¹⁴ STJ. Resolução nº 525 de 27/9/2023. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/internet_docs/biblioteca/clippinglegislacao/Res_525_2023_CNJ.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2021

¹⁵ Guia prático para aplicação da Resolução CNJ 525/2023. CNJ, 2023. Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/11/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-11-23.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2021

A medida visa a alcançar a igualdade de gênero, estabelecendo procedimentos para ampliar a presença das mulheres no Judiciário. Uma delas diz respeito à Resolução de Alternância de gênero em promoções por merecimento de juízes de carreira na Justiça estadual, federal e do trabalho. Ela estabelece regras que buscam ampliar a presença de mulheres no Judiciário. A resolução estabelece que tribunais com menos de 40% de juízas de carreira no segundo grau deverão adotar, de modo alternado, listas exclusivas de mulheres para vagas pelo critério de merecimento até o percentual seja atingido.

Outra Resolução, a de nº 540, de 18 de dezembro de 2023¹⁶, altera a Resolução CNJ nº 255/2018 e dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Ela institui que tribunais deverão destinar a mulheres 50% das vagas de funções administrativas, o que abrange vagas para juízes auxiliares, cargos de chefia, estágio e participação em mesas de eventos. A resolução alterou a política de incentivo à participação institucional de mulheres no Judiciário para determinar que os tribunais tenham, no mínimo, 50% de mulheres o que inclui, também, mulheres transexuais e de gênero fluído nessas funções.

A regra vale para designações de juízes como auxiliares, preenchimentos de cargos de chefia, assessoramento e mesmo de direção, quando forem de livre indicação. Também deve ser aplicada na composição de colegiados, mesas de eventos institucionais e na contratação de estagiários e de empresas prestadoras de serviços terceirizados.

A resolução dá ainda parâmetros para o banco de dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para a seleção de mulheres com experiência no Judiciário e na academia.

Tais medidas adotadas pelo CNJ permitem uma maior representatividade equitativa em cargos e posições do Judiciário. Esse ideal não apenas reflete a igualdade de oportunidades, mas também contribui para a legitimidade e eficácia das decisões judiciais. A diversidade de experiências, vivências e pontos de vista enriquece a tomada de decisões e possibilita que vieses equivocados sejam mitigados.

¹⁶ CNJ. Resolução nº 540 de 18/12/2023. Altera a Resolução CNJ nº 255/2018 e dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/dj307-2023-assinado-1.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2021

A medida foi aprovada durante a 2ª Sessão Extraordinária de 2023 do órgão, no julgamento do Ato Normativo 0005605-48.2023.2.00.0000, relatado pela conselheira Salise Sanchotene¹⁷.

A LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023¹⁸ e o DECRETO Nº 11.795 DE 23 DE NOVEMBRO DE 2023¹⁹

Também em sede legislativa a busca por implementar a igualdade, prevista na Constituição da República levou o Congresso Nacional a aprovar o texto da Lei nº 14.611/2023, que criou mecanismos visando a igualdade salarial e de critério remuneratórios entre homens e mulheres para a realização de trabalhos e funções idênticas. Dúvida não há de que essa é uma iniciativa que antes de tudo traz em si um escopo de justiça, eis que razão alguma há para que mulheres, em condições técnicas e intelectuais iguais aos de homens ocupantes de funções idênticas ganhem menos que estes. A lei aponta pelo menos cinco critérios objetivos para essa igualdade. Diz ela:

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

¹⁷ CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas. CNJ, 26 set 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>>. Acesso em: 16 fev. 2024.

¹⁸ BRASIL. Lei n. 14.611/2023, de 03/7/2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <

¹⁹ BRASIL. Decreto n. 11795/2023, de 23/11/2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm>. Acesso em: 16 fev. 2021

O compromisso com a responsabilidade de atingimento dessa meta de igualdade impõe penalidades à inobservância da equidade prevista na lei que, inclusive altera dispositivos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Confira-se:

“Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461.

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.”

Outras providências com base no princípio da publicidade e da transparência foram adotadas pela lei, que além da igualdade salarial por ela regulada, obriga a publicação de *“indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.”*

Em 23 de novembro de 2023 o Poder Executivo baixou o Decreto 11.795/2023, regulamentando a Lei 14.611/2023, onde, na prática, com ligeiras variações tem-se exatamente o mesmo conteúdo do diploma regulamentado. Na essência, o que importa, é a busca pela aplicação de uma igualdade que impeça a discrepância de valores remuneratórios pagos aos homens em detrimento daqueles pagos às mulheres. Trabalhos e funções iguais, salários iguais.

TRF/2 REGIÃO

Em âmbito regional do Estado do Rio de Janeiro, o colendo Tribunal Regional Federal da 2ª Região adotou iniciativas para o combate e prevenção contra a discriminação e assédio moral, através das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

A Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação do TRF/2, Desembargadora Federal, atual Corregedora Leticia De Santis Mello, a Presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação da SJRJ e SJES, Juízas federais Marcela Ascer Rossi e Enara de Oliveira Olimpio Ramos Pinto, que reformularam uma Resolução do TRF/2 sobre a matéria (adaptando-a às políticas e às mudanças feitas pelo próprio CNJ), bem como na elaboração dos fluxos procedimentais para formalização e tramitação das denúncias sobre assédio²⁰.

*PARTICIPAÇÃO ATIVA DA OAB
O TRIBUNAL ÉTICO DISCIPLINAR – TED*

É relevante destacar que a OAB foi uma instituição precursora no reconhecimento da paridade entre sexos, como necessária e indispensável política pública de reparação e inclusão, adotando normativa inspiradora para todo sistema de justiça.

A legislação e resoluções do CNJ trazem para os tribunais obrigações que atendem demandas sociais voltadas a ampliar o acesso à justiça. Confere maiores e melhores oportunidades para ocupação de espaços de poder, com a diversidade como condição necessária. O escopo dessas iniciativas é a de qualificar a prestação jurisdicional, prestigiando profissionais que, além da formação técnico-jurídica, também tenham experiências e vivências constituídas por diferentes cosmovisões que reflitam a realidade social e cultural vigentes, aproximando o Poder Judiciário dessa realidade.

A advocacia é uma dentre as instituições que serão impactadas por essa importante política pública. A composição diversa traz a possibilidade de que advogadas encontrem no sistema de justiça o reconhecimento das suas experiências e visões de mundo, livres de discriminação de gênero que as pudessem constranger.

O Tribunal de Ética e Disciplina da OAB-RJ há muito já havia adotado diretrizes para julgamento de conduta ética com perspectiva de gênero de forma adequada nas sessões realizadas pelo Tribunal, desde a já longínqua Resolução 01/2013, onde os

²⁰ TRF2 sedia palestra sobre “Desafios da prevenção e enfrentamento ao assédio. **Tribunal Regional Federal da 2ª Região**, 23 nov 2023. Disponível em: <<https://www10.trf2.jus.br/portal/trf2-sedia-palestra-sobre-desafios-da-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio/>>. Acesso em: 16 fev. 2024

membros do Tribunal de Ética e Disciplina tenham capacidade de identificar e tratar questões que envolvam violência de gênero nos processos éticos disciplinares, tornando um instrumento jurídico transformador e justo²¹.

CONCLUSÃO

Desde tempos imemoriais o sentimento de busca da igualdade entre os sexos ressoa pelos séculos, não raramente simplesmente silenciado por meio de violência física ou moral.

As iniciativas normativas aqui superficialmente analisadas têm o condão de promover as mudanças que tanto se fazem necessárias para efeito de inclusão e maior participação ativa das mulheres nos procedimentos decisórios de qualquer natureza.

Cabe aqui lembrar que nenhum dos resultados até aqui alcançados são bastantes por si mesmos, cabendo a todos uma maior reflexão acerca de seu efetivo cumprimento. Cabe a todos a plena vigilância para o cumprimento das determinações até aqui conseguidas. Cabe à mulher, em particular, jamais baixar a guarda frente às vitórias alcançadas. E assim com a Lilith lembrada no início, jamais aceitar ser menos que seus pares homens, ser tão determinada e decidida quanto ela, a fim de que a igualdade buscada não somente seja aquela que aos poucos se vem querendo implantar, mas que efetivamente ele aconteça e se aprimore cada vez mais.

ALESSANDRA LAMHA

Secretaria Geral do Tribunal de Ética e Disciplina da OAB/RJ. Presidente da Comissão Especial da Justiça Federal. Secretaria Geral da Comissão da Sociedade Anônima de Futebol - SAF da OAB/RJ. Secretaria Geral da Comissão de Direito e Economia da OAB/RJ. Membro da Comissão de Recuperação Judicial Extrajudicial e Falência da OAB/RJ. Membro da Comissão de Direito Penal da OAB/RJ. Membro da Comissão de Mediação da OAB/RJ.

²¹ SANTIAGO, Biah. TED anuncia novas diretrizes para julgamento de conduta ética com perspectiva de gênero. **OAB-RJ**, 09 mai 2023. Disponível em: <<https://www.oabrj.org.br/noticias/ted-anuncia-novas-diretrizes-julgamento-conduta-etica-perspectiva-genero>>. Acesso em: 16 fev. 2024