



***Glass Ceiling* na Magistratura Judicial em Portugal**

Análise Exploratória

Vânia Vilas-Boas

GLASS CEILING NA MAGISTRATURA JUDICIAL EM PORTUGAL

- ANÁLISE EXPLORATÓRIA -

-Curso de Pós Graduação em Direitos Humanos e Tribunais – 2019/2020;

- Ius Gentium Conimbrigae - Centro de Direitos Humanos de Coimbra;

- Coordenação: Doutora Clara Almeida Santos;

- Autoria: Vânia Vilas-Boas;

- Este trabalho é escrito ao abrigo do antigo acordo ortográfico.

1.Introdução

Com o presente ensaio pretende dar-se conta do resultado de uma pesquisa efectuada no âmbito da temática de igualdade de género, sobre um aspecto concreto no universo da magistratura judicial portuguesa que visa responder à seguinte questão principal: *Existe um efeito de glass ceiling na Magistratura Judicial em Portugal?*

Para responder a esta questão e face ao enquadramento académico do presente ensaio, optou-se por fazer uma investigação, com cariz exploratório, mediante a realização de inquérito e recolha de uma amostra de dados a um grupo de magistradas judiciais que representa cerca de 1,89% do universo total em análise.

Cumpr assim, desde logo, proceder à apresentação do referido conceito.

O efeito de *glass ceiling* é um conceito que classifica uma específica desigualdade de género e/ou racial que ocorre no âmbito profissional, que tem a particularidade de se verificar de forma mais acentuada e crescente no topo das hierarquias, acentuando-se numa fase da carreira mais tardia ou avançada¹.

Esta desigualdade consubstancia-se na criação de barreiras artificiais na progressão da carreira profissional e tem-se vindo a revelar como um fenómeno de género, que afecta, sobretudo, as mulheres.

A fim de claramente distinguir este tipo de desigualdade de outros, cumpre elencar os critérios que definem este efeito².

O primeiro critério indica que o efeito de *glass ceiling* representa uma diferenciação de género e/ou racial que não é baseado em características profissionais do trabalhador, sendo, portanto, uma desigualdade independente das aptidões ou qualificações do trabalhador.

De igual modo, desigualdades que resultam de discriminações passadas na fase de ensino ou estágio ou ainda desigualdades resultantes de escolhas pessoais, como a prossecução de objectivos não laborais, família, trabalho voluntário ou lazer, não são consideradas como integradoras do efeito de *glass ceiling*.

¹ Conceito definido in "The Glass Ceiling Effect" in Social Forces, 2001, 80 (2):655-682; The University of North Carolina Press;

² A partir daqui sigo de perto a definição de critérios efectuada in op.cit:656-662;

O segundo critério refere que este tipo de desigualdade representa uma diferença de género e/ou racial que é mais acentuada em níveis de desempenho mais elevados.

Deste modo, caso se verifique uma desigualdade de género constante ao longo da hierarquia, tal será demonstrativo da existência de uma desigualdade de género mas já não do efeito de *glass ceiling*.

O terceiro critério define que este tipo de desigualdade representa uma diferença de género e/ou racial relativamente às possibilidades de progressão para graus profissionais mais elevados.

Ou seja, para este efeito torna-se relevante analisar as promoções e mudanças profissionais verificadas em funções que correspondem a altos níveis de desempenho.

Assim, designadamente em casos de desigualdades promocionais sequenciais ocorridas em todos os níveis, tal conduzirá incontornavelmente a que tal desigualdade se vá acumulando ao longo da hierarquia e nessa medida conduzirá a uma discrepância de género mais acentuada precisamente nos níveis mais elevados da hierarquia, verificando-se assim o segundo dos critérios referidos.

Contudo, seguindo o caminho conceptual ora proposto, a verificação do efeito *glass ceiling* implica a verificação cumulativa de todos estes critérios e nessa medida implica que as discrepâncias de género relativamente a promoções ou outros ganhos profissionais não só se acentuem como também se acelerem em altos níveis de desempenho profissional.

O quarto critério enuncia que o efeito *glass ceiling* representa uma desigualdade de género e/ou racial crescente ao longo da carreira.

Deste modo, as desigualdades e as desvantagens vão aumentando ao longo da carreira, acentuando-se na zona mais elevada, criando barreiras que impedem e bloqueiam essa progressão.

Em síntese, e face à combinação dos quatro critérios que caracterizam o efeito de *glass ceiling*, conclui-se que este é uma forma de desigualdade de género e/ou racial, diferenciada de outras formas de discriminação laboral, consistindo essencialmente numa maior desvantagem na progressão na carreira em altos níveis de desempenho profissional.

Há vários factores que podem contribuir para a verificação deste efeito, como por exemplo, a existência de carreiras profissionais, as políticas e procedimentos laborais internos, legislação laboral, discriminação patronal.

Muitas mulheres que ocupam altos cargos na área da gestão referem as redes interesses sociais e profissionais como barreiras para alcançar lugares de topo³.

Alguns críticos apontam igualmente para as baixas aspirações das mulheres⁴.

Por outro lado, práticas de recrutamento mais informais tendem a ser mais desvantajosas para as mulheres e estas têm lugar mais frequentemente quando estão em causa altos cargos, na medida em que sendo posições de alto nível pressupõem a escolha de pessoas de confiança, próximas da entidade patronal, pessoas que são mais próximas, o que sucede, por exemplo, no caso de partilharem os mesmos interesses e círculos sociais, o que acaba por ser desvantajoso sobretudo, para as mulheres, quando os altos cargos são ocupados por homens.

De igual modo Epstein (1993) mostra que os empregadores fazem, frequentemente, suposições sobre as mulheres, especificamente em relação à motivação e ao compromisso, que as desfavorecem nas suas expectativas sobre trabalho e sobre a progressão na carreira.

Um dos factores mais mencionados pelas mulheres nos estudos que têm vindo a ser realizados nesta matéria, é a existência de *lobbies* masculinos⁵, ou seja, ligações e redes de tráfico de influências que reservam para os respectivos pares o acesso aos lugares de topo, estando tais lugares bloqueados a quem não faz parte dessa rede, o que prejudica sobretudo as mulheres, em regra mais afastadas desse tipo de interacções e dinâmicas.

2. Portugal no contexto Europeu – diferenças e semelhanças entre homens e mulheres em diferentes domínios da vida⁶:

Nas sociedades contemporâneas, o género⁷ é um dos factores que conforma indubitavelmente as percepções individuais e as identidades, as expectativas e as

³ In *ibid.*, pp.673;

⁴ In *ibid.*, pp.673;

⁵ In *ib. ibid.*, pp.675;

⁶ Neste capítulo sigo de perto o estudo intitulado *Igualdade de Género ao Longo da Vida- Portugal no Contexto Europeu*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, Maio de 2018; coordenação ANÁLIA TORRES

⁷ Clarificando o conceito de género, diga-se que presentemente os conceitos de sexo e género não são coincidentes (ao contrário do entendimento existente entre os finais do séc. XIX até à primeira metade do séc. XX, em que se considerava que as

interacções sociais, assim como as relações de poder e as oportunidades de escolarização e profissionais de homens e mulheres.

Tanto em Portugal como na maior parte da Europa, a desigualdade de género é uma realidade inequívoca e incontestável.

Não obstante os avanços legislativos alcançados nos últimos anos, a discriminação das mulheres persiste em várias dimensões, sendo fundamental perceber quais as razões subjacentes e efectuar uma reflexão e debate quanto aos caminhos a tomar e soluções a adoptar para mudar tal situação.

Será assim, relevante analisar, antes de mais, como se caracterizam e estruturam as relações de género na realidade portuguesa e no horizonte europeu, nas diferentes idades da vida e em diferentes contextos sociais.

As diferenças entre homens e mulheres começam a ser moldadas desde a infância, primeiramente no seio familiar e depois no ambiente escolar e na relação com os pares.

Os processos de socialização, na medida em que constroem uma visão de género numa lógica de diferença/oposição, tendem a desvalorizar as semelhanças entre homens e mulheres, bem como a ignorar diferentes tipos de masculinidades e feminilidades.

Assim, meninos e meninas vão ajustando o seu comportamento de acordo com aquilo que vêem e vivenciam na interacção com a família, escola, pares, internet, redes sociais, meios de comunicação social, que funcionam como verdadeiros agentes, que não só influenciam comportamentos e mentalidades como veiculam estereótipos que são reproduzidos pelos seus interlocutores para garantir a sua aceitação no grupo e o sentimento de pertença, embora nem todos os interlocutores o façam, podendo adoptar condutas e ideais diversos, resistindo à pressão do grupo.

Em Portugal, as transformações ocorridas nos últimos 15 anos na área da educação revelam que há mais mulheres e homens jovens a estudar e que o fazem até mais tarde, concluindo níveis de ensino mais elevados do que no passado⁸.

diferenças biológicas determinavam comportamentos, características, traços de personalidade e maneiras de pensar diferentes de homens e mulheres).A distinção entre sexo e género teve início nos finais dos anos 60 do século XX, em que o sexo é considerado um dado biológico e o género um dado sociológico e cultural, sendo uma construção social. Actualmente e sobretudo desde os anos 90 do século XX, a distinção entre sexo e género sofreu novos desenvolvimentos. Por um lado o sexo, sendo um dado biológico é um conceito menos estanque e rígido do que se suponha no passado, podendo manifestar-se numa variação e combinações diversas. Por outro lado, o género é visto como uma auto percepção que não se prende com factores externos, sendo algo que se vai construindo ao longo da vida e nas diferentes interacções sociais. Isto é, o género apresenta-se como um conjunto de características que se reconduzem e fluem entre a masculinidade, a neutralidade, a androginia e a feminilidade, questionando o imperativo da heteronormatividade.)

⁸ In *Igualdade de Género ao Longo da Vida- Portugal no Contexto Europeu*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, Maio de 2018; coordenação de Anália Torres, pp.118.

Verifica-se também que há mais mulheres inscritas no ensino secundário e superior e que até aos 29 anos de idade são mais escolarizadas do que os homens, além de concluírem mais frequentemente o ensino superior, o que permite concluir pela verificação de uma trajectória de mobilidade educacional ascendente.

Por outro lado, verifica-se que em Portugal, desde o início dos anos 90 do século XX, as mulheres têm vindo a marcar uma presença expressiva nas áreas das ciências naturais, tecnológicas e engenharias, áreas tradicionalmente masculinizadas, que nem por isso implica qualquer diminuição das mulheres nas áreas tradicionalmente associadas ao feminino, como a educação, saúde e bem estar ou serviços.

A circunstância de as mulheres romperem as barreiras nas áreas formativas tradicionalmente masculinas, permite que antecipem vantagens em termos de prestígio, reconhecimento e remuneração, que podem, contudo, não se vir a verificar.

É um dado inequívoco que a empregabilidade aumenta entre homens e mulheres com níveis de escolaridade mais elevados, tanto em Portugal como na Europa, e nessa medida é claro o carácter protector da escolaridade para ambos, sendo ainda mais visível para as mulheres no contexto português.

Contudo, as mulheres até aos 29 anos de idade, não obstante investirem numa escolarização mais longa, sofrem mais frequentemente do que os homens da mesma idade de precarização laboral, tectos de vidro e diferenças salariais, com mais contratos a prazo ou temporários, com consequências ao nível da respectiva independência e autonomia financeira, dificuldades de construção de uma carreira profissional e acesso limitado a benefícios sociais.

Naturalmente, os processos de autonomização destes jovens variam de acordo com a sua situação profissional, pelo que Portugal, bem como os países do sul e leste europeu, apresentam as taxas mais elevadas de jovens a residir em casa dos pais até mais tarde, afastando-se da realidade vivida pelos jovens nos países do centro e norte da Europa, onde se verificam taxas de emprego e salários mais elevados, mais jovens matriculados no ensino e menos a residir com os pais⁹.

Portugal é o país da Europa em que se verifica a maior desigualdade de classes em jovens até aos 29 anos de idade. Apresenta a menor proporção de mulheres e homens

⁹ In op.cit, pp.119-120;

nas categorias de classe mais favorecidas (EDL - onde se integram Empresários, Dirigentes e profissionais Liberais e PTE que engloba Profissionais Técnicos e de Enquadramento). E a maior em Empregados/Executantes (EE)¹⁰.

Note-se, contudo, que em Portugal as jovens mulheres da categoria PTE são mais numerosas do que os jovens homens.

De qualquer modo, o denominador comum constante é que em todas as categorias profissionais, as mulheres jovens ganham menos do que os homens jovens, alcançando valores que ascendem a 28,8%.

*

Numa fase da vida posterior (dos 30 aos 49 anos de idade) designada de *rush hour of life* - por ser a fase da vida onde há habitualmente um maior investimento na profissão e na família com todas as exigências e pressões coinerentes – as relações de género articulam-se de forma um pouco diversa da fase da juventude.

Assim, e considerando o arco temporal de 2000 a 2015, verifica-se uma forte participação de homens e mulheres na população activa da UE e uma subida da participação feminina no mercado de trabalho, com destaque para Portugal que apresenta uma taxa de emprego feminino acima da média europeia¹¹.

Verifica-se igualmente um aumento ao nível europeu do número de mães trabalhadoras com filhos dependentes.

Por outro lado, mantêm-se as desvantagens supra referidas relativamente à maior exposição de mulheres a situações laborais precárias, mais representadas nos contratos não permanentes, com salários mais baixos, acesso mais limitado a benefícios sociais e consequentemente com maiores dificuldades em construir uma carreira profissional.

Esta idade da vida caracteriza-se pela passagem à conjugalidade e parentalidade, o que se traduz num aumento das responsabilidades familiares e do trabalho não pago para homens e mulheres, mas com maior sobrecarga para estas.

¹⁰ Classificação utilizada in *Igualdade de Género ao Longo da Vida- Portugal no Contexto Europeu*, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa, Maio de 2018; coordenação de Anália Torres;

¹¹ In op.cit.pp. 188-189;

Por exemplo, as mulheres portuguesas passam 13 horas por semana a cuidar da família e 18 horas a cuidar da casa, enquanto que os homens dedicam apenas 8 horas semanais a cada uma destas actividades¹².

Na UE, verifica-se que na grande maioria das famílias, ambos os elementos do casal trabalham a tempo inteiro.

Todavia a dinâmica familiar varia de país para país, e não obstante a Europa ter fomentado a adopção de políticas que promovem o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, fê-lo com o objetivo de se assegurar a sustentabilidade dos sistemas de segurança social e promover o crescimento económico.

Contudo, poucos países para além dos escandinavos têm adoptado políticas de real e efectiva promoção de igualdade de género, visando a compatibilização da vida profissional com as responsabilidades familiares.

Tais políticas consistem designadamente no aumento das taxas de cobertura de equipamentos de apoio à primeira e segunda infância bem como na implementação de licenças que incentivam a participação masculina nas tarefas de cuidar.

Assim, ao nível de condições de vida, Portugal aproxima-se mais dos países do leste do que dos demais países europeus, verificando-se que as mulheres trabalham mais horas, recebem salários mais baixos e os homens portugueses são dos pior remunerados e menos empregados da Europa.

Comum ao panorama europeu e a Portugal é o facto de as mulheres sofrerem de segregação de género vertical e horizontal, verificando-se uma presença masculina maioritária nas categorias de topo, bem como na categoria de operários e uma supremacia feminina na categoria de profissionais técnicos e de enquadramento e na dos empregados executantes.

*

Numa fase mais tardia da vida activa (dos 50 aos 64 anos de idade) verifica-se novamente uma dinâmica diferenciada nas relações de género.

¹² In id. ibid. pp.189

Assim, é transversal ao contexto europeu e português a descida acentuada da participação no mercado de trabalho, sendo mais expressiva relativamente às mulheres, muitas delas por razões familiares.

A disparidade salarial entre homens e mulheres nesta fase acentua-se ainda mais e agrava-se no grupo com mais de 60 anos.

Verifica-se assim, que as mulheres nesta idade auferem salários mais baixos, e têm carreiras contributivas interrompidas mais precocemente (o que acentua o risco de pobreza), designadamente por razões familiares, o que permite concluir que a desigualdade de género se aprofunda ao longo das idades da vida.

Constata-se ainda nesta fase da vida um aumento do tipo de família que integra três ou mais gerações, o que vai ao encontro da circunstância de as mulheres abandonarem o mercado de trabalho para dar apoio a familiares.

Cumpram, todavia, observar que a referida pressão para sair do mercado de trabalho sentida pelas mulheres nesta fase da vida e que ocorre sobretudo por razões familiares, não é sentida por todas as mulheres de igual forma, pois as mulheres com nível de ensino superior gozam de uma taxa de emprego mais elevada e uma vez que, em princípio, auferem vencimentos mais altos, tal conduz normalmente, à externalização da prestação de cuidados.

Em síntese, verifica-se que nesta fase da vida activa os homens portugueses se equiparam aos homens da Europa de Leste com baixas taxas de emprego e elevadas taxas de desemprego, mais horas de trabalho e salários mais baixos e que as mulheres portuguesas se aproximam das mulheres de leste europeu com mais horas de trabalho e salário mais baixo.

Mantém-se igualmente a segregação de género vertical, verificando-se uma presença masculina maioritária nas categorias de topo e a presença feminina na categoria de profissionais técnicos e de enquadramento, sendo que em Portugal este grupo é particularmente reduzido face ao panorama europeu, o que reflete um grau de escolarização baixo destas gerações de mulheres com maior dificuldade de acesso ao ensino secundário e superior.

*

No panorama europeu, os percursos educativos da população portuguesa caracterizam-se por um lado, pela baixa escolaridade das pessoas na fase tardia da vida activa e por outro lado, por um aumento da escolaridade das gerações mais novas, com destaque para as mulheres mais jovens (até aos 29 anos).

Estes percursos demonstram um processo de mobilização educacional ascendente, reflectindo processos tardios de democratização no acesso ao ensino e de expansão do sistema educativo.

Com a crise financeira vivida em Portugal a partir do ano 2000, verificou-se um aumento do desemprego e uma proliferação de contratações não permanentes (transversal a todas as idades da vida activa) que assumem no nosso país uma prevalência maior do que na média europeia, sendo os trabalhadores portugueses dos mais mal pagos em toda a Europa, juntamente com alguns países do leste europeu.

Note-se que esta disparidade salarial aumenta ao longo das idades da vida, sendo mais penalizadora para as mulheres.

Como fruto do maior sucesso e mobilidade escolar ascendente das mulheres portuguesas, verifica-se uma feminização das profissões de visibilidade e prestígio social, representando as mulheres actualmente a maioria nas profissões dos sectores da justiça, do ensino e da saúde.

*

Assim, é possível sistematizar algumas tendências no que se refere às características e estruturas das relações de género na Europa e em Portugal no período entre 2000 a 2016.

No domínio da educação e no contexto familiar e escolar prevalecem estereótipos de género que contribuem para uma visão de diferença entre homens e mulheres, e nessa medida para uma definição de masculinidade e feminilidade socialmente influenciada e construída.

No plano da educação, Portugal teve uma grande evolução, sobretudo na geração mais jovem e com maior destaque e sucesso das mulheres, destacando-se um progresso

assinalável com elevadas percentagens de participação feminina em cursos tradicionalmente masculinizados em valores muito acima das médias europeias.

Contudo, as mulheres jovens continuam em desvantagem face aos homens, sendo mais penalizadas, em Portugal e Europa, relativamente à segurança dos vínculos laborais, perspectivas de carreira profissional e remuneração.

Na *rush hour of life* verifica-se uma grande mobilização de tempo para o trabalho pago quer por homens quer por mulheres, porém revela-se uma sobrecarga das mulheres na prestação de cuidados à família e à casa.

Verifica-se ao nível europeu um aumento da população activa com subida da participação feminina, com destaque para Portugal, com uma taxa de emprego feminino acima da média europeia, subindo igualmente o número de mães trabalhadoras com filhos dependentes.

Constata-se igualmente uma tendência para o aumento das responsabilidades familiares e do trabalho não pago para homens e mulheres, mas sempre com maior sobrecarga para as mulheres, independentemente da fase da vida activa (à excepção dos países nórdicos cujas políticas promovem a real e efectiva igualdade de género, através de licenças que incentivam a participação masculina nas tarefas de cuidar).

Ao nível das classes sociais, verifica-se em Portugal e na Europa, uma segregação vertical transversal a todas as idades da vida activa, com mais homens nas categorias profissionais mais elevadas (ELD - empresários, dirigentes e profissionais liberais) estando as mulheres representadas nas categorias de profissionais técnicos e de enquadramento (PTE) e de empregados executantes (EE), embora sempre com salários mais baixos do que os homens.

3. As Mulheres na Magistratura Judicial em Portugal:

3.1 Presença das Mulheres na Magistratura – Números e Evolução:

Como se referiu supra, verifica-se desde o ano 2000, uma feminização das profissões de visibilidade e prestígio social, fruto do maior sucesso e mobilidade escolar ascendente das mulheres portuguesas.

Assim, as mulheres representam actualmente a maioria nas profissões dos sectores da justiça, do ensino e da saúde.

O acesso das mulheres à Magistratura em Portugal teve início em 1974, no advento da democracia. Em 1991 para um total de 1028 Magistrados Judiciais 847 eram homens e 181 mulheres, o que representa 17,6% do total. Em 2018, para um universo global de 1743 magistrados, 682 são homens e 1061 são mulheres, o que representa 60% do total.

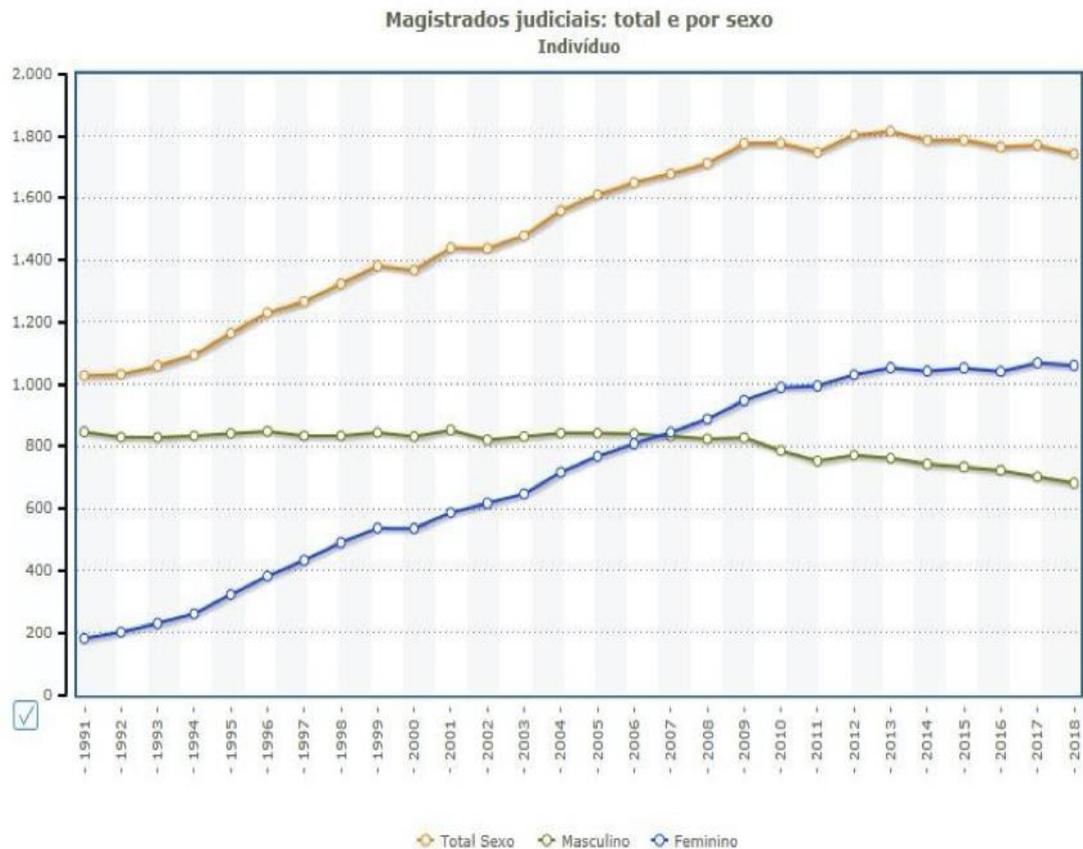
A entrada das mulheres na Magistratura Judicial tem revelado um crescimento acentuado, com o ano de 2007 como sendo o ano em que a proporção de mulheres começou a ultrapassar a dos homens, invertendo de forma crescente e ostensiva a tendência passada¹³.

¹³ Os dados ora indicados na tabela e gráfico que seguem foram retirados da página digital de Pordata, Base de Dados Portugal Contemporâneo, disponível in www.pordata.pt, pesquisados a 10.06.2020.

Magistrados judiciais: total e por sexo

Indivíduo

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1991	1.028	847	181
1992	1.032	830	202
1993	1.059	829	230
1994	1.095	834	261
1995	1.165	842	323
1996	1.231	849	382
1997	1.267	834	433
1998	1.324	834	490
1999	1.382	845	537
2000	1.368	832	536
2001	1.440	853	587
2002	1.438	821	617
2003	1.479	832	647
2004	1.560	843	717
2005	1.611	843	768
2006	1.650	841	809
2007	1.679	833	846
2008	1.712	824	888
2009	1.776	828	948
2010	1.777	787	990
2011	1.748	753	995
2012	1.803	772	1.031
2013	1.816	762	1.054
2014	1.786	743	1.043
2015	1.787	734	1.053
2016	1.765	723	1.042
2017	1.771	702	1.069
2018	1.743	682	1.061



A repartição das mulheres pelas diversas instâncias ou graus de jurisdição não é, todavia, uniforme, apresentando-se da seguinte forma:

Nos tribunais de 1ª instância, as juízas representam 68% do total de magistrados; nos tribunais da Relação 42,6% e no Supremo Tribunal de Justiça 29,3%, ou seja, num universo de 58 juizes, apenas 17 são mulheres (sendo que entre estas 8 são juristas de mérito e 9 juízas de carreira).

No Tribunal da Relação de Lisboa (165 magistrados no total) há 84 desembargadores para 81 mulheres, enquanto na Relação do Porto (115), eles são 73 para 42 desembargadoras;

No Tribunal da Relação de Coimbra (65) a proporção de homens/mulheres é de 45/20 e em Évora (66) de 41/25.

No Tribunal da Relação de Guimarães (72) a proporção começa a denotar um movimento de inversão sendo a proporção de homens/mulheres de 34/38), sendo este um Tribunal mais recente.

Relativamente à composição do Conselho Superior de Magistratura, órgão ao qual estão constitucionalmente atribuídas as competências de nomeação, colocação, transferência e promoção dos Juízes dos Tribunais Judiciais e o exercício da acção disciplinar, o mesmo é constituído pelo Presidente, Vice Presidente e Vogais, sendo dois destes designados pelo Presidente da República, sete eleitos pela Assembleia da República e seis eleitos pelos Juízes.

Actualmente os cargos da presidência e vice presidência bem como os vogais indicados pelo Presidente da República são desempenhados por homens, sendo os vogais eleitos pela Assembleia da República, seis homens e uma mulher e os eleitos pelo Juízes, três homens e três mulheres, numa proporção de 13 homens e 4 mulheres, o que representa 23,5% de mulheres no CSM, sendo que nenhuma exerce funções na presidência.

A Associação Sindical de Juízes Portugueses, única associação sindical da magistratura judicial, tem a seguinte composição: a Direcção Nacional é constituída pelo Presidente, Vice Presidente, Secretária Geral e Vogais, sendo os dois primeiros exercidos actualmente por homens, e o terceiro cargo por uma mulher; o cargo de vogais é exercido actualmente por dois homens e uma mulher (sendo os suplentes um homem e duas mulheres).

Aqui a proporção é de 4 mulheres e 5 homens, ou seja, de 44% mulheres, sendo que nenhuma exerce funções na presidência.

Relativamente ao órgão Conselho Geral da ASJP, o mesmo integra a representação nacional, constituída por oito homens e cinco mulheres; pela representação regional norte, constituída por dois homens e duas mulheres e pela representação regional sul constituída por três homens e uma mulher.

Aqui a proporção é de 15 homens e 10 mulheres, ou seja, 40% de mulheres.

*

3.2 Representações Sociais das Mulheres na Magistratura:

Num estudo desenvolvido no Centro de Estudos Sociais de Coimbra – *As mulheres nas magistraturas: Uma análise das representações sociais*¹⁴, são analisadas as representações por parte da sociedade relativamente ao papel das mulheres no sistema de justiça portuguesa.

Nesta investigação pretendeu averiguar-se se as representações sobre o papel das mulheres na sociedade, interferem com a imagem de uma magistrada, nomeadamente nas expectativas na resolução de conflitos e se lhes é conferida a mesma autoridade e legitimidade.

A maioria das pessoas inquiridas (60,6%) considerou que o sexo masculino é predominante na magistratura.

As pessoas inquiridas vêem o/a magistrado/a, como alguém que faz cumprir a lei (50,2%), mais do que alguém que decide os conflitos entre as pessoas (17,6%) ou que aconselha e ajuda (4,2%), o que revela uma percepção social do magistrado/a como tendo um perfil legalista, ou seja, neutro e impermeável a características tidas como tradicionalmente femininas ou masculinas.

Questionados sobre se as mulheres deveriam, ou não, exercer o cargo de juiz, apenas 2% dos inquiridos consideram que as mulheres não deveriam exercer este cargo, discordando a grande maioria com tal impedimento (56% discorda totalmente e 39% discorda).

De igual modo, a grande maioria dos inquiridos (mulheres e homens), respondeu que o sexo do julgador era indiferente (82,2%), sendo que os homens inquiridos se mostram mais indiferentes do que as mulheres quando questionados relativamente ao julgamento de casos com contornos específicos.

Tais dados conferem apoio à visão legalista daquilo que um Juiz/Juíza deve ser, ou seja, as pessoas dão uma maior importância a que a lei seja cumprida, e não ao sexo de quem zela pela sua aplicação e cumprimento.

¹⁴ A partir deste ponto sigo de perto o artigo de Madalena Duarte, Ana Oliveira, Paula Fernando e Conceição Gomes, « As mulheres nas magistraturas: Uma análise das representações sociais », *e-cadernos CES* [Online], 24 | 2015, posto online no dia 15 dezembro 2015, consultado o 06 junho 2020. URL: <http://journals.openedition.org/eces/1993>; DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1993>.

Relativamente às representações sociais das magistraturas e tendo em contas as características que potencialmente são atribuídas ou exigíveis à função judicial, nomeadamente: competência profissional, independência, dedicação, empatia com as vítimas, consciência das consequências das suas decisões, uma vida privada ética e socialmente inatacável, capacidade de avaliação da prova e sentido de justiça social; as pessoas inquiridas, na sua maioria, afirmaram que todas as características enunciadas eram passíveis de pertencer a homens ou mulheres.

Verificaram-se apenas algumas oscilações que indiciam que o aspecto da neutralidade de género não reveste a mesma solidez em todas as considerações.

Assim, a característica mais despida de uma identidade de género é a capacidade de avaliação específica da prova (unanimidade ascendeu a 86,2%).

Já o atributo de dedicação profissional dividiu opiniões, sendo que 73,5% considerou ser uma característica mais marcadamente feminina.

Também se verificou alguma divergência face à afirmação de que os homens juízes não são tão sensíveis às questões sociais como as mulheres juízas, verificando-se um menor número de discordâncias comparativamente com as demais questões, sendo que 51% discordaram e 35% concordaram.

De igual forma, homens e mulheres acordam que as juízas têm mais aptidão para lidar com processos de família e menores (56% de concordância).

Uma importante conclusão a retirar deste estudo é que aspetos imputados à magistratura, como a autoridade, a imparcialidade ou a objetividade não são vistos necessariamente (e ao contrário de uma visão mais tradicional), como associados ao masculino.

Este estudo veio igualmente demonstrar que a grande maioria da população apresenta um olhar favorável à presença e actuação das mulheres nas magistraturas.

Outro aspecto que deve ser realçado, é que os/as inquiridos/as parecem valorizar aspetos que entendem ser características das mulheres, como a sua maior sensibilidade e atenção ao contexto social.

Tal aspecto assume um especial interesse na medida em que Boaventura de Sousa Santos e Conceição Gomes, defendem precisamente um recrutamento para as magistraturas que seja plural e que garanta a selecção de candidatos/as assente em dois

critérios principais: elevada competência técnica e capacidade para contextualizar os fenómenos sociais sobre os quais incidem a reflexão e a decisão jurídicas.

Esta capacidade será naturalmente variável de pessoa para pessoa, pelo que se afigura que, mais do que saber se homens e mulheres julgam de forma diferente – e encontrar um padrão analítico – é importante reconhecer que, a cultura legal refere-se não apenas àquilo que fazemos, mas àquilo que somos (Friedman, 1975 e Nelken, 2007).

4. Ascensão ao Topo da Carreira - Objectivos e Percursos das Mulheres na Magistratura Judicial:

4.1. Feminização do Judiciário – Dificuldades e obstáculos:

A ascensão de mulheres a carreiras relacionadas com a administração da justiça é reveladora de uma diminuição das diferenças de género nestas profissões e de forma reflexa, na sociedade como um todo.

Todavia torna-se necessário questionar se essa circunstância se reflete numa efetiva igualdade de oportunidades no exercício e na progressão na carreira.

Entre os/as magistrados/as predomina a ideia de que há uma total igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no exercício desta profissão

Contudo, num outro estudo efectuado pelo Centro de Estudos Sociais de Coimbra – *As mulheres nas magistraturas em Portugal: percursos, experiências e representações*¹⁵ –, os resultados mostram potenciais e efetivas situações de desigualdade, ainda que nem sempre vistas como tal.

Em primeiro lugar, é evidenciada a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e familiar por parte das magistradas, com reflexo na progressão na carreira.

¹⁵ Estudo efectuado por Duarte, Madalena; Fernando, Paula; Oliveira, Ana; Gomes, Conceição (2013), *As mulheres nas magistraturas em Portugal: percursos, experiências e representações*, Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Contudo tal circunstância é vista pelos/as entrevistados/as nesse estudo como um factor independente da magistratura, sendo antes um problema pertencente à esfera privada.

De igual modo, a maternidade (efetiva ou potencial) foi notoriamente a dificuldade mais referenciada pelas magistradas mulheres no que concerne aos obstáculos que enfrentam nas suas carreiras, face o alto grau de exigência da profissão do ponto de vista de disponibilidade de tempo para trabalhar.

Acresce que os/as magistrados/as associam duas outras consequências negativas da maternidade no percurso profissional das magistradas mulheres: (1) o impacto negativo que a maternidade parece ter na avaliação das magistradas, e (2) a generalização por parte dos seus colegas homens e, mais substancialmente, por parte de inspetores, de uma utilização abusiva de baixas médicas por gravidez de risco.

Quanto a este aspecto a os/as magistrados/as não percebem estas situações como discriminação, adoptando um discurso normalizado e condescendente em relação à maternidade e aos sacrifícios que “necessariamente” a acompanham.

Alguns magistrados e magistradas entrevistados no âmbito deste estudo indicaram que existe – ainda que aparentemente de forma inconsciente – a imposição de um comportamento social mais exigente às mulheres, única e exclusivamente em função do género e que se pode revelar designadamente por uma vigilância social atenta à sua aparência exterior, como o modo de vestir ou de se apresentar em público.

Estamos assim perante “formas de discriminação mais subtis que não são, por regra, assumidas como discriminações pelos visados e que não devem ser negligenciadas” (DUARTE, 2018, pp.99).

*

4.2 Análise de dados: Efeito de *Glass Ceiling* e/ou Desigualdade de Género?

No âmbito da presente análise exploratória foram recolhidos diversos dados cuja análise será feita à luz do contexto, conceitos e conclusões dos estudos supra referidos.

Assim, entre as Magistradas Judiciais inquiridas, que representam 1,89% do universo total em análise (20 inquiridas de um universo de 1061 magistradas) englobando um universo de Juízas com mais de 10 anos de serviço, idades compreendidas entre os 39 e 61 anos, em exercício de funções em diversas especialidades, instâncias e graus de jurisdição (à excepção do STJ), constata-se que 15% declara não pretender ascender a graus de jurisdição superiores, encontrando-se actualmente na primeira instância; 10% declara não ter ainda decidido e 75% declara pretender progredir na carreira.

As razões apontadas pelas inquiridas que não pretendem progredir na carreira prendem-se com o facto de não se sentirem atraídas pelo tipo de serviço em causa, sendo mais despersonalizado e pouco dinâmico, preferindo a realização de audiências de julgamento e o contacto directo com as pessoas que existe na primeira instância.

Foram igualmente referidas razões relacionadas com o risco que tal progressão poderia representar relativamente ao afastamento da área de residência, o que seria incompatível com exigências familiares, designadamente apoio e assistência a descendentes menores e ascendentes.

Por outro lado e dentro do universo das inquiridas que pretendem progredir na carreira verificou-se que 10% das inquiridas declarou pretender adiar o momento de ascender a um grau de jurisdição superior pela já supra referida razão de preferência de manutenção de uma actividade mais dinâmica.

Daqui se extrai uma primeira conclusão que é a de que a grande maioria das Magistradas Judiciais almeja uma progressão na carreira.

As razões referidas consistem em tratar-se de uma evolução natural na carreira escolhida, pelo desafio das funções; pela possibilidade de participar no debate público de interpretação das leis e fixação de jurisprudência; prestígio profissional; vontade de fazer algo de diferente; aumento do vencimento; evitar saturação e estagnação profissional.

Questionadas a respeito da existência de eventuais obstáculos de natureza objetiva e/ou subjectiva para a progressão na carreira da magistratura judicial obtiveram-se os seguintes dados:

- 85% das inquiridas declara sentirem obstáculos para a respectiva progressão na carreira;
- 15% das inquiridas declara não sentirem quaisquer obstáculos para a respectiva progressão;

Relativamente aos obstáculos referidos, são apontadas diversas causas:

1.º) Natureza e configuração da avaliação curricular efectuada nos acessos ao Tribunal da Relação e ao Supremo Tribunal de Justiça (60%):

A este respeito, é apontada a circunstância de a avaliação efectuada pelo Júri que procede à selecção dos candidatos para tais lugares, englobar critérios de natureza curricular e que portanto, extravasam a mera antiguidade e classificações obtidas ao longo da carreira em sede inspectiva¹⁶.

A tal respeito é ainda referida a subjectividade subjacente a tal avaliação curricular.

Por outro lado, é igualmente referida a dificuldade sentida pelas Magistradas Judiciais inquiridas em investir no respectivo curriculum e designadamente na formação académica, ou na elaboração de artigos científicos, por indisponibilidade de tempo para tal efeito.

As razões apontadas para a referida indisponibilidade de tempo consistem no grande volume de serviço, e de toda a pressão inerente (designadamente na observância de prazos processuais e no cumprimento de exigências e objectivos estatísticos) sobretudo sentida na primeira instância, e da dificuldade em gerir as exigências profissionais com a vida pessoal e designadamente as exigências familiares de cuidados a descendentes menores de idade bem como a ascendentes.

2.º) Dificuldade em compatibilizar a vida pessoal e familiar (designadamente cuidados a ascendentes e descendentes) com uma exigente vida profissional (45%): o grande volume de serviço, sentido sobretudo nos tribunais de primeira instância, conjugado com uma grande pressão relativamente à observância de prazos processuais e ao cumprimento de exigências e objectivos estatísticos.

Tais dificuldades foram referidas pelas inquiridas como exigindo de sua parte um maior empenho e sacrifício pessoais para atingir boas avaliações em sede de inspecção,

¹⁶ Confrontar p.ex. aviso de abertura para o 9.º Concurso Curricular de Acesso aos Tribunais da Relação, divulgação n.º 281/2019, e aviso de Abertura do 16.º Concurso Curricular de Acesso ao Supremo Tribunal de Justiça, in <https://www.csm.org.pt/acesso-aos-tribunais-da-relacao/> e https://www.csm.org.pt/acesso_stj/ e aviso (extrato) n.º 16/2020, aviso (extrato) n.º 17/2020 in DR, 2.º série, parte D, de 02.01.2020.

sendo que várias das inquiridas declaram ter sido prejudicadas na avaliação que lhe foi feita em sede inspectiva por razões relativas à respectiva vida familiar.

Especificamente a maternidade bem como as ausências ao serviço para assistência a descendentes e ascendentes (designadamente em agregados familiares mais pequenos e sem apoios de outros familiares) foram referidas como tendo sido causas de avaliação negativa em sede de inspecção, prejudicando a avaliação final atribuída.

No caso da maternidade, a circunstância de tal acarretar necessariamente uma ausência ao serviço, foi referido como tendo conduzido a uma avaliação negativa em sede inspectiva, tendo a acumulação e estagnação do serviço em causa sido imputada à referida ausência.

Algumas das inquiridas referiram que as exigências profissionais são tão elevadas para uma Juíza de primeira instância que sem o apoio conjugado do respectivo cônjuge, dos familiares, da contratação de serviços domésticos permanentes e de grande sacrifício pessoal não conseguiriam alcançar os graus desejados nas avaliações inspectivas e que sem tais apoios ver-se-iam constrangidas a ter de escolher entre a carreira e a família.

Tais avaliações ao serem prejudiciais para as inquiridas comprometem inevitavelmente as respectivas progressões na carreira.

3.º Estagnação nas carreiras da Magistratura Judicial (15%):

Esta razão foi um dos obstáculos de natureza objectiva referidos, tendo sido referidos dois aspectos, sendo o primeiro, a falta de juízes na primeira instância, que se agravou pela não abertura de concursos de acesso ao Centro de Estudos Judiciários durante vários anos e o segundo a crescente presença de juristas de mérito a desempenhar funções no STJ, impedindo o acesso de juízes do Tribunal da Relação e a consequente movimentação ascendente nos vários graus de jurisdição, causando uma estagnação ou estrangulamento da progressão na carreira judicial.

4.º Favorecimentos pessoais (15%):

Uma das dificuldades mencionadas como constituindo uma dificuldade no acesso a tribunais superiores e consequentemente à progressão na carreira, é a existência de favorecimentos pessoais na escolha dos candidatos a tais funções (o que é possibilitado

pela margem de subjetividade existente nos critérios de avaliação dos candidatos aos Tribunais da Relação e STJ) e que ocorre tendo em conta, designadamente, apoios aos elementos que integram o órgão que superintende os magistrados judiciais (Conselho Superior de Magistratura).

A concessão de comissões de serviço – um dos elementos valorizados em sede curricular – foi igualmente apontada como obedecendo a critérios subjectivos de índole pessoal e de amizade ou tráfico de influências (por conhecimento e influência social entre pares).

De igual modo, a própria avaliação em sede inspectiva foi referida como sendo largamente condicionada e influenciada pela opinião pessoal dos pares (o/a inspector/a judicial, presidente e coordenador da comarca, e/ou membros do CSM) sendo que havendo uma opinião pessoal positiva por parte de elementos influentes e em cargos de poder dentro da magistratura, as probabilidades de uma avaliação positiva e mais generosa em termos avaliativos são largamente potenciadas.

Do modo inverso, verificando-se uma opinião negativa designadamente de índole pessoal da magistrada inspeccionada, tal acarretará, neste contexto de grupos de poder e tráfico de influências, uma notação negativa e uma consequente avaliação mais crítica, exigente e prejudicial do trabalho efectuado.

*

Foi igualmente colocada a questão relativamente à vontade de integração em órgãos que superintendem e promovem a salvaguarda dos interesses e direitos na Magistratura Judicial, órgãos com poder de decisão e de acção sobre e em nome dos Magistrados Judiciais, especificamente o Conselho Superior de Magistratura e a Associação Sindical de Juizes Portugueses.

Neste âmbito, 50% das inquiridas respondeu que gostaria de integrar algum dos referidos órgãos e 50% respondeu em sentido inverso.

As razões apontadas para a inexistência de interesse na integração de tais cargos foram de natureza diversa, reconduzindo-se às seguintes:

- a) Desinteresse pelo desempenho das funções inerentes a tais órgãos e preferência pelas funções jurisdicionais;
- b) Não identificação com os valores e *modus operandi* de tais órgãos, na prática, ao serviço de interesses próprios dos intervenientes, avessos àquilo que deveriam ser na sua essência;
- c) O desgaste inerente a tais cargos;
- d) A possibilidade de ter que tomar decisões prejudiciais a colegas;

Relativamente às inquiridas que declararam gostar de integrar ou de vir a integrar um dos referidos órgãos foram referidos alguns entraves ou obstáculos a que acedessem aos mesmos, designadamente:

- a) Inexistência de convites dos grupos associados a tais movimentos para a integração dos mesmos;
- b) Dificuldade em compatibilizar o exercício de tais funções (normalmente cumulativas com a profissão) com a vida pessoal e familiar;
- c) Inexistência de um projecto suficientemente relevante e/ou interessante do ponto de vista dos valores subjacentes.

*

No âmbito do presente estudo foi questionado se o facto de ser mulher foi de algum modo impeditivo ou prejudicial na progressão da respectiva carreira.

A esta questão, 75% das inquiridas respondeu negativamente e 25% afirmativamente.

Entre as primeiras, há inquiridas que referem apenas não o ter sido por beneficiarem continuamente de uma rede de apoio formada nomeadamente por familiares, cônjuge, serviços de apoio doméstico permanentes e grande sacrifício pessoal.

Outras inquiridas referem não se sentir prejudicadas, sendo uma opção pessoal a não progressão na carreira em virtude de não quererem arriscar sair da área da residência não querendo alterar a respectiva vida familiar.

Entre as inquiridas que responderam afirmativamente, as razões apontadas são as seguintes:

- a) A maternidade sob dois aspectos:
- O primeiro como obrigando a um grau de esforço muito superior, atendendo às inerentes interrupções na actividade profissional, para obtenção da avaliação pretendida em sede de inspecção judicial.
 - O segundo como sendo um factor prejudicial na avaliação feita em sede de inspecção judicial, sendo designadamente a estagnação do serviço e/ou atraso do mesmo verificado no contexto da gravidez e período subsequente imputado à magistrada inspeccionada.
- b) Assistência e prestação de cuidados a familiares e/ou parentes: as ausências ao serviço devido à necessidade de prestar assistência a familiares ou parentes designadamente idosos, ou com necessidades especiais, bem como a descendentes, sobretudo em casos de problemas saúde crónicos ou recorrentes são referidos como prejudicando as avaliações efectadas em sede das inspecções judiciais.
- c) Tráfico de interesses e lobbies masculinos: a existência de *lobbies* constituídos maioritariamente por elementos do sexo masculino nas esferas de topo da magistratura judicial e nos órgãos com poder de decisão e avaliação dos magistrados, são mencionados como levando à criação de tráficos de interesses, permissivas e promotoras de condutas persecutórias de índole pessoal, designadamente a magistradas judiciais, que não integrando tais círculos de influência e de apadrinhamento foram alvo de sanções administrativas e avaliações prejudiciais em sede de inspecção judicial . É ainda referido que tais condutas são subtilmente adoptadas sob a aparência da legalidade, difíceis de ser detectadas ou provadas, e por regra silenciadas pelos pares, gerando medo de retaliações futuras.

*

Voltando agora à questão inicial à qual se pretende dar resposta com o presente estudo e face aos dados supra expostos: *Existe um efeito de glass ceiling na Magistratura Judicial em Portugal?*

Como se referiu supra, o efeito de *glass ceiling* é uma forma de desigualdade de género e/ou racial, diferenciada de outras formas de discriminação laboral, consistindo essencialmente numa maior desvantagem na progressão na carreira em altos níveis de desempenho profissional.

Dos dados recolhidos constata-se que não obstante o acesso das mulheres à Magistratura Judicial ter tido início somente em 1974, a entrada das mesmas nesta carreira tem revelado um crescimento acentuado, com o ano de 2007 a revelar uma inversão da proporção de mulheres que começou a ultrapassar a dos homens.

Em 2018, para um universo global de 1743 magistrados, 682 são homens e 1061 são mulheres, o que representa 60%.

Todavia, nas instâncias superiores, bem como em órgãos de poder de topo na Magistratura Judicial a maioria dos Magistrados Judiciais são homens.

Ora, sem prejuízo de atender à necessidade do decurso do tempo para que todos os Magistrados ascendam na carreira, e de nessa medida a proporção de homens e mulheres nas instâncias superiores não poder deixar de reflectir a entrada tardia e gradual das mulheres no acesso à Magistratura Judicial, há que ter em conta igualmente um dos apontados obstáculos para a progressão profissional, que é o do congelamento das carreiras (menor acesso de juízes de carreira ao STJ face ao acesso de juristas de mérito e falta de juízes na primeira instância verificados nos últimos anos que restringe a abertura de vagas nos tribunais da relação). Este último factor implica que a subida aos tribunais superiores seja mais lenta do que em tempos passados.

Contudo, não obstante tais factores, há que considerar que os dados recolhidos mostram que 85% das inquiridas declara sentir obstáculos para a respectiva progressão na carreira, designadamente face à natureza e configuração da avaliação curricular efectuada nos acessos ao Tribunal da Relação e ao Supremo Tribunal de Justiça, apontando por um lado, a subjetividade inerente à ponderação de critérios curriculares e por outro, a dificuldade sentida pelas Magistradas Judiciais em investir no respectivo curriculum e designadamente na formação académica, ou na elaboração de artigos científicos, por indisponibilidade de tempo para tal efeito, atendendo às exigências profissionais e familiares.

Outra das dificuldades referidas foi a de compatibilizar a vida pessoal e familiar com uma exigente vida profissional, sentida sobretudo nos tribunais de primeira instância,

face ao elevado volume de serviço e às pressões com os resultados estatísticos exigidos, sendo que especificamente a maternidade bem como as ausências ao serviço para assistência a descendentes e ascendentes (designadamente em agregados familiares mais pequenos e sem apoios de outros familiares) foram referidas como tendo sido causas de avaliação negativa em sede de inspecção, prejudicando a avaliação final atribuída, comprometendo inevitavelmente as respectivas progressões na carreira.

Ora, estes dados demonstram que as magistradas judiciais portuguesas, tal como as demais mulheres portuguesas e a maior parte das mulheres europeias têm dificuldade de conciliação entre a vida profissional e familiar, com reflexo na progressão na carreira, tal como noutros campos laborais menos qualificados.

No ponto 2. deste estudo, constatou-se que as mulheres portuguesas com idades compreendidas entre os 30 e os 59 anos de idade, se encontram numa fase da vida caracterizada pela passagem à conjugalidade e à maternidade, verificando-se um aumento das responsabilidades familiares e do trabalho não pago, o qual sobrecarrega sobretudo as mulheres.

Tais dados conjugados com os dados ora recolhidos é demonstrativo de uma clara desigualdade de género.

As mulheres, no desempenho dos papéis que lhes são social e culturalmente atribuídos e que são por si assumidos enquanto género feminino, desde logo as tarefas ligadas à maternidade, ao cuidado da casa, dos descendentes e ascendentes ou outros parentes carentes de cuidados, são sempre mais sobrecarregadas do que os homens, independentemente da fase da vida em que se encontrem.

Tal facto faz com que a sua vida pessoal seja mais dificilmente conciliável com a vida profissional, exigindo um esforço acrescido para cumprir todas as funções e papéis a que se propõe enquanto mulher, mãe, filha, cuidadora e profissional.

Esta realidade faz-se sentir igualmente na magistratura judicial e ainda com maior premência face ao elevado grau de exigência das funções jurisdicionais, conduzindo a que o facto de ser mulher – com todos os papéis inerentes ao género feminino – seja um factor prejudicial na progressão na carreira e quando não prejudicial directamente na carreira, torna-se sempre num factor altamente penalizador da mulher que escolheu esta carreira, ao exigir maior empenho e sacrifícios pessoais para manter o nível de desempenho profissional dos pares.

De resto as inquiridas que referiram apenas não ter sido prejudicadas na sua progressão na carreira por beneficiarem de uma rede ampla de apoio constituída por cônjuge, familiares, apoio doméstico permanente, referiram ainda o grande sacrifício e empenho pessoal que a manutenção de um alto grau de desempenho profissional exige. Ora, tais exigências acrescidas revelam já por si uma desigualdade de género, pois a mulher (por ser mãe e cuidadora) para conseguir igualar o alto desempenho dos seus pares do sexo masculino necessita de mais apoio e de fazer mais sacrifícios pessoais.

É interessante constatar que neste estudo, à semelhança do verificado no supra referido estudo efectuado pelo Centro de Estudos Sociais de Coimbra – *As mulheres nas magistraturas em Portugal: percursos, experiências e representações* – as potenciais e efetivas situações de desigualdade demonstradas pelos resultados, nem sempre são vistas como tal.

Ou seja, a vida familiar (designadamente a opção de não progredir na carreira para não arriscar sair da área de residência e afastar-se dos familiares descendentes e ascendentes que apoia), a maternidade, e a conseqüente falta de tempo para investir no curriculum e formação académica (que permitiriam consolidar a sua progressão na carreira) é vista por algumas das inquiridas como um factor independente da magistratura e não pertencente à esfera pública, sendo antes um problema pertencente à esfera privada.

Ou seja, estes aspectos não são percebidos por algumas das inquiridas como situações de discriminação e de desigualdade de género, adoptando um discurso normalizado em relação à maternidade e às exigências familiares como opções pessoais e sacrifícios que a vida familiar “necessariamente” implica, como se fosse uma inevitabilidade as mulheres, por o serem e pelos papéis que “naturalmente” desempenham, terem de fazer uma escolha entre família e progressão profissional.

De facto, dos dados recolhidos constata-se que 45% das inquiridas declara que a formação académica e o investimento no curriculum constitui uma dificuldade na respectiva progressão na carreira face à falta de tempo para o efeito, atendendo às exigências da vida pessoal, familiar e profissionais.

Contudo, apenas 25% das inquiridas declara sentir-se prejudicada na sua progressão profissional por ser mulher.

Como refere Madalena Duarte (2018), no estudo *Pensar o Género nas Magistraturas*, este é “um fator amplamente retratado na literatura sobre discriminação

em função do gênero na esfera do mercado e do emprego e dá-se pelo nome de Family/Maternity Gap.”

Ora, tais dados demonstram inequivocamente uma desigualdade de gênero, que conduz, na maior parte dos casos, a que as mulheres sejam efectivamente prejudicadas na sua progressão profissional e não ascendam ou ascendam mais tarde a lugares de topo na carreira.

Contudo e como vimos tal circunstância não enquadra o conceito de efeito de *glass ceiling*.

Analisemos então os demais dados recolhidos.

Um dos factores apontados como tendo sido prejudicial para a progressão na carreira foi a existência de favorecimentos pessoais, de tráfico de interesses e *lobbies* masculinos, bem como a subjectividade inerente à avaliação curricular no acesso a tribunais superiores.

Ora, relativamente aos referidos favorecimentos pessoais e subjectividade na avaliação curricular, nada foi referido relativamente ao sexo dos favorecidos, pelo que a analisar tal dado isoladamente não se poderia concluir pela verificação do efeito *glass ceiling* (tendo em conta os quatro critérios que o definem nos moldes supra expostos).

Contudo, há que proceder a uma análise conjugada de todos os dados recolhidos, especificamente a referida existência de tráfico de interesses e *lobbies* masculinos nas altas esferas da magistratura, com os dados estatísticos relativos à proporção de homens/mulheres nos órgãos e organismos coordenadores e reguladores da magistratura, bem como na constituição do júri que procede à avaliação curricular e selecção dos candidatos aos tribunais superiores, que revelam uma grande preponderância dos magistrados do sexo masculino, sobretudo e quanto aos primeiros, no exercício de cargos de maior poder e influência.

Por outro lado e fazendo o enquadramento de tais dados, tendo em conta o supra referido no capítulo I, um dos factores mais mencionados pelas mulheres nos estudos que têm vindo a ser realizados relativamente ao efeito de *glass ceiling*, é a existência de *lobbies* masculinos, ou seja, ligações e redes de tráfico de influências que reservam para os respectivos pares o acesso aos lugares de topo, estando tais lugares bloqueados a quem não faz parte dessa rede, o que prejudica sobretudo as mulheres, em regra mais afastadas desse tipo de interacções e dinâmicas.

Por outro lado, conforme foi referido no capítulo I, as práticas de recrutamento mais informais tendem a ser mais desvantajosas para as mulheres e estas têm lugar mais frequentemente quando estão em causa altos cargos, na medida em que sendo posições de alto nível pressupõem a escolha de pessoas de confiança, próximas da entidade patronal, pessoas que são mais próximas, o que sucede, por exemplo, no caso de partilharem os mesmos interesses e círculos sociais, o que acaba por ser desvantajoso sobretudo, para as mulheres.

Cruzando tais dados com os ora obtidos e olhando designadamente para os dados relativos à ocupação de cargos no seio dos órgãos de topo da magistratura (Conselho Superior de Magistratura e da Associação Sindical dos Juizes Portugueses), verifica-se que efectivamente os cargos de topo nestas estruturas são desempenhados por homens e que há uma preponderância de homens na sua constituição. Tal preponderância verifica-se igualmente na constituição do júri que procede à avaliação curricular e selecção dos candidatos aos tribunais superiores¹⁷.

Por outro lado, foi apontado no âmbito do inquérito realizado neste estudo, como uma das razões para a não integração das inquiridas nos supra referidos órgãos, a inexistência de convites para a sua integração, o que revela consistência com os dados referidos no supra mencionado Capítulo I, ou seja, que os altos cargos acabam por ser integrados pelos pares com quem cultivam relações de amizade e confiança, que no caso de serem homens acabam por dar preferência a outros homens, com quem têm mais proximidade e que integram o seu círculo social.

Deste modo, a verificação de um efeito de *glass ceiling* na magistratura portuguesa não pode deixar de ser considerado como uma possibilidade, em termos de hipótese analítica, o que deve ser ponderado.

¹⁷ Por exemplo, no Aviso (extrato) n.º 16/2020, Abertura do 16.º Concurso Curricular de Acesso ao Supremo Tribunal de Justiça, in DR, 2.ª série, de 02.02.2020, parte D, o júri é formado na íntegra por jurados do sexo masculino num total de seis; no aviso (extrato) n.º 17/2020, Abertura para o 9.º Concurso Curricular de Acesso aos Tribunais da Relação, in DR, 2.ª série, de 02.02.2020, parte D, cinco jurados são do sexo masculino e um do sexo feminino.

5. Considerações finais:

O presente estudo teve por objectivo responder à seguinte questão: *Existe um efeito de glass ceiling na Magistratura Judicial em Portugal?*

Para o efeito, realizou-se uma investigação, de cariz exploratório, recolhendo-se uma amostra de dados efectuada a um grupo de magistradas judiciais que representa cerca de 1,89% do universo total em análise.

Procedeu-se ao enquadramento do conceito de efeito de *glass ceiling*, que depende da verificação cumulativa de quatro critérios: é uma desigualdade género e/ou racial verificada no contexto profissional, que está para além das aptidões ou qualificações do trabalhador, que é mais acentuada em níveis de desempenho mais elevados, que se verifica relativamente às possibilidades de progressão para graus profissionais mais elevados e que é crescente ao longo da carreira, criando assim uma barreira que impede ou dificulta essa progressão.

Vários factores podem contribuir para a verificação deste efeito: a existência de carreiras profissionais, as políticas e procedimentos laborais internos, legislação laboral, discriminação patronal, as redes profissionais, interesses sociais, tráfico de influências, a existência de *lobbies* masculinos, que reservam para os respectivos pares o acesso aos lugares de topo, estando tais lugares bloqueados a quem não faz parte dessa rede, o que prejudica sobretudo as mulheres, em regra mais afastadas desse tipo de interacções e dinâmicas.

Nas sociedades contemporâneas o género é um dos factores que conforma indubitavelmente as percepções individuais e as identidades, as expectativas e as interacções sociais, assim como as relações de poder e as oportunidades de escolarização e profissionais de homens e mulheres.

Em Portugal, como na maior parte da Europa, a desigualdade de género é uma realidade inequívoca e incontestável.

As tendências verificadas na Europa e em Portugal no período entre 2000 a 2016, no que se refere às características e estruturas das relações de género revelam que no domínio da educação e no contexto familiar e escolar prevalecem estereótipos de género,

que conduzem a uma visão de diferença entre homens e mulheres, o que contribui para uma definição de masculinidade e feminilidade socialmente influenciada e construída.

Atendendo aos dados recolhidos no âmbito do presente estudo, concluiu-se que os mesmos permitem constatar de forma clara e inequívoca que a desigualdade de género existe na magistratura judicial em Portugal.

Tal desigualdade de género é revelada pelos obstáculos e dificuldades sentidas pelas mulheres magistradas judiciais que ao escolherem uma carreira exigente do ponto de vista intelectual e absorvente em termos de tempo necessário para o seu desempenho (que vai muito além do horário de funcionamento do tribunal, sendo habitual trabalhar em casa ao longo da semana, fins de semana e feriados) se deparam com grandes dificuldades em articular a sua vida profissional (trabalho pago) com o trabalho não pago (tempo dedicado a cuidar da casa e familiares quer sejam ascendentes como descendentes).

Face aos dados recolhidos constata-se assim, que a dificuldade em compatibilizar a vida pessoal e familiar (designadamente cuidados a ascendentes e descendentes) com uma exigente vida profissional, advém do facto de ser mulher com tudo o que isso implica, desde logo, o facto de que ser mulher engloba o papel de mãe e de cuidadora por excelência.

Como se viu no capítulo 2. as mulheres portuguesas passam 13 horas por semana a cuidar da família e 18 horas a cuidar da casa, enquanto que os homens dedicam apenas 8 horas semanais a cada uma destas actividades.

Assim, a perpetuação deste modelo social em que as mulheres são por excelência as cuidadoras da casa e dos filhos e de outros familiares dependentes, faz com que a sua vida pessoal seja sempre mais dificilmente conciliável com a vida profissional, sendo que esta dificuldade será tanto maior quanto mais exigente a carreira profissional escolhida, exigindo um esforço acrescido para cumprir todas as funções e papéis a que se propõe e que a sociedade espera dela, enquanto mulher, mãe e cuidadora.

O desempenho destes papéis maioritariamente ou quase exclusivamente por si, está tão intrinsecamente enraizado na sociedade e na consciência colectiva, que as mulheres, na maior parte das vezes, não se apercebe que está a actuar de acordo com um padrão social que lhe foi imposto, achando natural e culpabilizando-se muitas vezes por não conseguir desempenhar plenamente todos os papéis que se atribui (porque a

sociedade já lhos atribuiu previamente), considerando ser uma falha ou insuficiência sua e não do sistema.

Efectivamente e conforme se referiu no capítulo 2., nos países nórdicos não se verifica esta discrepância no que se refere à distribuição do trabalho não pago entre sexos e tal ocorre ora por razões culturais, em sociedades nas quais os homens sempre foram mais participativos nas tarefas da casa e na prestação de cuidados a familiares, ora por razões políticas, face à adopção de legislação e medidas sociais que incentivam essa participação masculina na assistência à família.

Assim, os dados obtidos no presente estudo, revelam a verificação de um real e efectivo prejuízo das mulheres magistradas judiciais, por serem mães e cuidadoras, com consequências negativas na sua avaliação em sede inspectiva, o que compromete a respectiva progressão na carreira, conduzindo a que a ocupação de cargos em tribunais de instâncias superiores seja postergada quando não mesmo eliminada.

Tal circunstância, não obstante obstar ou dificultar a progressão na carreira não configura, contudo, um efeito de *glass ceiling* (tendo em conta os quatro critérios definidores do conceito supra explanados), revelando apenas e só a existência de uma desigualdade de género.

Deste modo e pelas razões apontadas, ser mulher, com tudo o que isso significa e implica, é um factor que acarreta maiores exigências, sacrifícios, dificuldades e esforço no desempenho profissional e na progressão na carreira da magistrada judicial.

Ora, se a desigualdade de género ocorre de forma clara e inequívoca na magistratura judicial em Portugal, já o efeito de *glass ceiling*, sendo, pela sua natureza, um fenómeno mais subtil, não se revela da mesma forma.

Contudo, tendo em conta as considerações supra efectuadas aquando da análise dos dados recolhidos neste estudo, constata-se que se reúnem vários elementos compatíveis e indiciadores de tal fenómeno: desde logo a existências dos referidos favorecimentos pessoais e *lobbies* masculinos, a subjectividade subjacente à avaliação curricular no acesso a instâncias superiores, conjugados com a prevalência (quando não totalidade) de ocupação de altos cargos de poder por homens, e considerando ainda um factor apontado nos estudos efectuados nesta matéria, que verificam a existência de dinâmicas de favorecimento dos pares nestes contextos (dos quais as mulheres estão

geralmente apartadas) conducentes à prevalência de escolha de elementos do sexo masculino para a ocupação de tais cargos.

A verificação cumulativa de todos estes factores é largamente propiciadora da verificação de uma desigualdade de género no contexto profissional, com maior acentuação em níveis de desempenho mais elevados e relativamente às possibilidades de progressão para tais níveis, conducentes à criação da já referida barreira impeditiva ou obstaculizadora dessa progressão.

Deste modo, cumpre concluir pela existência de desigualdade de género na magistratura judicial em Portugal e simultaneamente pela possibilidade, ainda que em termos analíticos, da verificação do efeito de *glass ceiling*.

BIBLIOGRAFIA:

1. COTTER, David A.; HERMSEN, Joan M.; OVADIA, Seth; VANNEMAN, Reeve (2001) “*The Glass Ceiling Effect*”, *Social Forces*, 2001, 80 (2):655-682; The University of North Carolina Press.
2. DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; OLIVEIRA, Ana; GOMES, Conceição (2013) “*As mulheres nas magistraturas em Portugal: percursos, experiências e representações*,” Coimbra: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
3. DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; OLIVEIRA, Ana; GOMES, Conceição (2015) «*As mulheres nas magistraturas: Uma análise das representações sociais*», *e-cadernos CES* [Online], 24 | 2015, posto online no dia 15 dezembro 2015, consultado o 06 junho 2020. URL: <http://journals.openedition.org/eces/1993>; DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1993>.
4. DUARTE, Madalena (2018) «*Pensar o Gênero nas Magistraturas – Formação de Magistrados*», Rio de Janeiro, RJ, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
5. EPSTEIN, Cynthia Fuchs (1993) “*Women in Law*”. Urbana: University of Illinois Press.
6. FRIEDMAN, Lawrence M. (1975) “*The Legal System: A Social Science Perspective*”, New York: Russell Sage Foundation.
7. NELKEN, David (2004) “*Using the Concept of Legal Culture*”, *Australian Journal of Legal Philosophy*. 29, 1-28.
8. PORDATA, Base de Dados Portugal Contemporâneo, disponível in www.pordata.pt, pesquisados a 10.06.2020.
9. SANTOS, B. S., et al. (2011) “*O sistema judicial e os desafios da complexidade social: novos caminhos para o recrutamento e formação de magistrados*”. Coimbra: CES/OPJ.
10. TORRES, Anália; PINTO, Paula Campos; COSTA, Dália; COELHO, Bernardo; MACIEL, Diana; REIGADINHA, Tânia; THEDORO, Ellen (2018) “*Igualdade de Género ao Longo da Vida- Portugal no Contexto Europeu*”, Fundação Francisco Manuel dos Santos, Lisboa.