



IX ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ISSN: 2594-5688

secretaria@sbap.org.br

Sociedade Brasileira de Administração Pública

RELATO TÉCNICO

A BUSCA PELA EQUIDADE DE GÊNERO: O CASO DO PROCESSO SELETIVO PARA O PREENCHIMENTO DE FUNÇÃO CHAVE DE LIDERANÇA

PEDRO NICOLAU, IZABEL SZEREMETA, ALVARO KOSINSKI, LEONEL PEDRALLI,

GRUPO TEMÁTICO: 19 Gestão da Comunicação Pública

IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, São Paulo/SP, 5 a 7 de outubro de 2022.
Sociedade Brasileira de Administração Pública
Brasil

Disponível em: <https://sbap.org.br/>

A busca pela equidade de gênero: o caso do processo seletivo para o preenchimento de função-chave de liderança

Resumo

Diante do desequilíbrio de gênero na ocupação de funções comissionadas, determinado departamento de um Tribunal de Justiça Estadual desenvolveu proposta de edital para a realização de processo seletivo interno para quando for necessária a seleção. Neste processo definiu critérios técnicos e valorizou explicitamente o gênero feminino. Pela iniciativa, considerando o número ímpar de funções, será utilizado o referido critério de classificação quando menos de 04 (quatro), das 09 (nove) chefias estejam sendo exercidas por pessoas de gênero feminino. As ações afirmativas ou discriminação positiva consiste em uma política especial e temporária compensatória, adotada para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, com vistas a assegurar a diversidade e a pluralidade social. Tal proposta encontra respaldo legal na Constituição Brasileira de 1988, nas Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (nº 347/2020 e 400/2021), nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) e outros atos legais.

Palavras-chave: Governança. Seleção. Gênero. Igualdade

1. Introdução

A igualdade e a não discriminação devem ser perseguidas pelo Estado, empregadores e empregados. É o Estado, contudo, na posição de promotor das regras protetivas ao trabalho, que deve promover essa atuação nas relações trabalhistas (BARZOTTO, 2012). Isso significa que o êxito depende da forma como o Estado vai operacionalizar suas ações, e importa, em primeiro lugar, portanto, que saia de sua neutralidade e assuma um papel ativo, atue diante das diferenças por meio de ações positivas para impedir que a discriminação perpetue injustiças (GOMES, 2003).

Neste sentido, a Constituição Brasileira de 1988 não se limita a proibir a discriminação, afirmando a igualdade, mas permite, também, a utilização de medidas que efetivamente implementem a igualdade material. E mais: tais normas propiciadoras da implementação do princípio da igualdade se acham precisamente no Título I da CF, o que trata dos princípios fundamentais da nossa República, isto é, cuida-se de normas que informam todo o sistema constitucional, comandando a correta interpretação de outros dispositivos constitucionais. (...) Esta, portanto, é a concepção moderna e dinâmica do princípio constitucional da igualdade, a que conclama o Estado a deixar de lado a passividade, a renunciar à sua suposta neutralidade e a adotar um comportamento ativo, positivo, afirmativo, quase militante, na busca da concretização da igualdade substancial. (GOMES, 2001, p. 112-114).

A título de exemplo de situação que tem prejudicado certo grupo e vitimando-o em razão da falta de acesso às oportunidades iguais é a desigualdade de gênero na ocupação dos cargos de chefia onde falta a representatividade da mulher. Existe uma barreira sutil ou manifesta (intransponível como o vidro) a qual as mulheres enfrentam para manterem-se competitivas no cenário globalizado e alcançar ascensão na carreira. É o denominado fenômeno do teto de vidro, uma discriminação que supõe que a produtividade feminina é menor que a capacidade de produção dos homens, uma vez que, estes estão em plena e pronta capacidade de criação e inovação das tarefas exigidas pelo mercado. Até mesmo nos cargos cuja investidura se dá através de concursos públicos o problema da assimetria entre homens e mulheres nos cargos de chefia é preocupante. (STEIL, 1997).

Uma das estratégias que o Estado pode utilizar toma forma nas ações afirmativas. De acordo com Gomes (2003), consistem em ações e medidas de combate à discriminação, caracterizadas por atribuírem um tratamento diferenciado a pessoas ou grupos desfavorecidos, com vistas a desfazer a desvantagem que tradicionalmente vivenciam.

De acordo com Coutinho (2006) as ações afirmativas, também denominadas discriminação positiva, buscam eliminar diferenças e com isso garantir a igualdade de oportunidades a todos os indivíduos ou grupos de pessoas que são vítimas da desigualdade ou de situações de desvantagem, por meio de políticas protetivas ou a partir da concessão de determinados benefícios.

A discriminação positiva é, então, um mecanismo necessário para que se atinja a igualdade material dos indivíduos, posto que se parte do reconhecimento das diferenças entre os sujeitos para lhes conferir um tratamento desigual, visando à igualdade entre todos.

Aliás, Gonçalves (2020) afirma que para além da existência de mulheres nos Tribunais e nos órgãos que compõem a estrutura do Judiciário, é imperioso garantir que tal presença seja qualificada, assegurando-se às mulheres a possibilidade de participar efetivamente da administração, em paridade de condições.

No caso específico das mulheres, o desenvolvimento de ações positivas decorre da histórica discriminação a que foram submetidas, de forma especial nas relações de trabalho, a fim de promover as oportunidades que tradicionalmente lhes foram negadas (COUTINHO, 2006).

Por fim, Nascimento (2006, p. 381) ressalta que não há necessidade de lei que as fundamente. Podem ser previstas por um programa de governo ou, mesmo sem este, por uma ação social. Uma empresa pode desenvolver ações afirmativas internas por sua iniciativa para implementar uma cultura propícia de combate à discriminação em suas diversas formas.

2. O instrumento que regula o processo seletivo

Trata-se de relato técnico que objetiva descrever proposta de realização de processo seletivo interno para a investidura em função comissionada, cuja escolha se baseia em critérios técnicos e na valorização do gênero feminino, apresentada por um Departamento de um Tribunal de Justiça.

Ao tempo da formalização desta iniciativa a unidade pesquisada era composta por 09 (nove) Chefias de Divisão, das quais 03 (três) delas exercidas por servidoras.

Neste sentido, diante do desequilíbrio de gênero e considerando o número ímpar de chefias, vislumbrou-se a aplicação do referido critério de classificação quando menos de 04 (quatro) destas chefias estejam sendo exercidas por pessoas de gênero feminino.

Tal opção se caracteriza como ação afirmativa, pois, de acordo com Piovesan (2007), se constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, as mulheres, dentre outros grupos. As ações afirmativas, enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório, cumprem uma finalidade pública decisiva ao projeto, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social.

A seguir, o modelo de edital proposto:

EDITAL DE CHAMAMENTO Nº __/2021

O Diretor do Departamento XXXX torna público às servidoras desta Corte, que receberá pedidos de inscrição para processo de seleção de servidoras ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis ou não, para serem lotadas no Departamento XXXX, de acordo com as especificações constantes deste Edital.

OBJETO: SELEÇÃO DE SERVIDORAS OCUPANTES DE CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO, ESTÁVEIS OU NÃO, PARA SEREM LOTADAS NO DEPARTAMENTO XXXX E ATUAREM NA QUALIDADE DE CHEFE DE DIVISÃO (FC-04).

DATA DAS INSCRIÇÕES: DE __/__/2021 A __/__/2021

FORMA DE INSCRIÇÃO: por meio de formulário de inscrição disponível no link

CAPÍTULO 1 – DO OBJETO

1.1. O objeto do presente Edital é o chamamento das interessadas em participar de seleção para a escolha de servidoras ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis ou não, deste Poder Judiciário com interesse em ser lotada no Departamento XXXX e atuar na qualidade de Chefe da Divisão _____.

1.2. As competências da função comissionada incluem, sem prejuízo de outras competências inerentes ao cargo, as atribuições de:

1.2.1. (atribuições descritas do regulamento da Secretaria especificamente sobre a vaga a ser preenchida);

CAPÍTULO 2 – DAS VAGAS

2.1. O processo seletivo destina-se a escolha de 01 (uma) servidora ocupante de cargo efetivo, estável ou não, para exercício da função comissionada de Chefe da Divisão _____ do Departamento do XXXX.

2.2. Poderão inscrever-se para o presente processo seletivo as servidoras que se identifiquem com o gênero feminino e que atendam aos requisitos da Lei Estadual 17.474/2013, que dispõe sobre as funções comissionadas no Poder Judiciário do Estado.

2.2.1. Fica vedada a participação de servidores do gênero masculino no presente processo seletivo em virtude de constatado desequilíbrio entre as Chefias de Divisão do Departamento, havendo menos de 04 (quatro) de um total de 09 (nove) chefias exercidas por servidoras de gênero feminino.

2.2.2. Tal vedação vai encontra respaldo nos ditames da Resolução nº 255 do CNJ, buscando a promoção da igualdade de gênero, bem como, das resoluções 347, 351 e 400 do CNJ e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável - ODS 05 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem por meta a busca pela igualdade de gênero.

2.2.3. Os critérios de investidura serão analisados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos, o qual emitirá posicionamento acerca da viabilidade da nomeação.

2.3. Será permitida a participação de servidoras oriundas do extinto Quadro de Pessoal do 1º Grau de Jurisdição, conforme manifestação dos Departamentos de Gestão de Recursos Humanos e de Planejamento (docs. XXXXXX e XXXXXX, respectivamente).

OU

2.3. Será vedada a participação de servidoras oriundas do extinto Quadro de Pessoal do 1º Grau de

Jurisdição, conforme manifestação dos Departamentos de Gestão de Recursos Humanos e de Planejamento (docs. XXXXXX e XXXXXX, respectivamente).

CAPÍTULO 3 – DA INSCRIÇÃO

3.1. A inscrição será realizada por meio de formulário de inscrição disponível no link _____.

3.2. As inscrições serão realizadas no período de __/__/2021 a __/__/2021.

3.3. A inscrição implicará, por parte da candidata, em conhecer e aceitar as condições estabelecidas para o processo de seleção previstas neste Edital.

CAPÍTULO 4 – PRAZO DE VALIDADE

4.1. Este processo seletivo terá o prazo de validade de um (01) ano a partir de sua homologação, podendo ser prorrogado por igual ou inferior período por ato do Diretor do Departamento.

4.2. As candidatas selecionadas além do número de vagas, permanecerão em cadastro de reserva, dentro do prazo de validade do processo seletivo.

CAPÍTULO 5 – DO PROCESSO SELETIVO

5.1. DA BANCA DE SELEÇÃO

5.1.1. O processo seletivo será gerido pela Banca de Seleção, formada por 03 (três) servidores, que será presidida pelo(a) Diretor(a) do Departamento XXXX e composta por servidor(a) formalmente indicado pelo(a) Secretário(a) do Tribunal de Justiça para atuar no processo seletivo e servidor(a) selecionado(a) entre os Chefes de Divisão do Departamento XXXX, mediante sistema de rodízio.

5.1.2. O processo seletivo será concluído até __/__/2021.

5.1.3. O prazo descrito no item 5.1.2 poderá ser prorrogado, caso necessário, pelo Presidente da Comissão de Seleção, mediante ato motivado.

5.2. DA SELEÇÃO

5.2.1 A seleção será composta por duas fases:

*I - Análise curricular (conforme item 5.3), com nota máxima de **40 (quarenta) pontos**;*

*II - Entrevista (conforme item 5.4), com nota máxima de **60 (sessenta) pontos**;*

*5.2.2. Para a vaga ofertada neste Edital, serão consideradas elegíveis para a segunda fase (entrevista) as candidatas que obtiverem a **pontuação mínima de 10 pontos na primeira fase**, desde que atendam aos requisitos de investidura na função comissionada.*

5.2.2.1. O resultado da primeira fase será divulgado às candidatas por meio do sistema Mensageiro.

5.2.3. As candidatas selecionadas serão convocadas para a entrevista que será realizada de forma

presencial ou virtual, a ser comunicada antecipadamente à candidata por meio do sistema Mensageiro. No caso de entrevista na modalidade virtual, esta será realizada por meio da plataforma Microsoft Teams ou outro meio digital de comunicação, sendo disponibilizado no corpo do Mensageiro o link para a reunião, bem como o dia e o horário para acesso.

5.2.4. A Banca de Seleção não se responsabilizará por problemas de acesso e conexão por parte da candidata para realização da entrevista à distância.

5.2.5. A nota final da candidata será composta da soma da nota atribuída para cada uma das etapas.

5.2.5.1. A nota da candidata para a segunda etapa será obtida através de média simples entre as notas atribuídas por cada um dos integrantes da Banca de Seleção.

5.2.6. Serão critérios de desempate entre as candidatas, na seguinte ordem:

I – maior nota na segunda fase;

II – maior idade.

5.2.7. O resultado do processo seletivo será divulgado por meio do sistema Mensageiro, contendo a nota final da candidata e sua classificação.

5.3. DA PRIMEIRA FASE

5.3.1. A primeira fase consistirá na análise das informações contidas no curriculum vitae da candidata, com a atribuição de pontuação, pela Banca de Seleção, para cada um dos critérios a seguir elencados:

I – Graduação (conforme item 5.3.2);

II – Pós-graduações (conforme item 5.3.3);

III – Exercício prévio de funções comissionadas (conforme item 5.3.4);

IV – Tempo de atividade no Departamento do Patrimônio (conforme item 5.3.5);

V – Lotação prévia na unidade de destino (conforme item 5.3.6);

5.3.2. Será atribuída a seguinte pontuação para o **critério de graduação**:

I – **5 pontos** para graduações correlatas, com acréscimos de **2 pontos** a cada graduação correlata excedente, limitado a **11 pontos** no total;

II – **1 ponto** para cada graduação em cursos que não constem da relação de cursos correlatos, limitado a **3 pontos** no total;

5.3.2.1. Para fins deste edital, são considerados cursos correlatos:

I – Direito;

II – Administração;

III – Economia;

IV – Ciências Contábeis;

V – Logística;

VI – Tecnologia da informação;

VII – Engenharias;

5.3.3. Será atribuída a seguinte pontuação para o **critério de pós-graduação**:

I – **2 pontos** para pós-graduações *lato sensu*;

II – **4 pontos** para Mestrado;

III – **6 pontos** para Doutorado;

5.3.3.1. Para fins de pontuação, serão consideradas apenas as pós-graduações em cursos correlatos, conforme item 5.3.2.1.

5.3.3.2. A pontuação será cumulativa, sendo concedida a pontuação integral para a primeira pós-graduação e **1 ponto** para cada pós-graduação adicional de mesmo nível, limitado a **10 pontos** no total.

5.3.4. Será atribuída a seguinte pontuação para o **critério de exercício prévio de funções comissionadas**:

I – **1 ponto** por ano de exercício dos cargos e funções de simbologia DAS 01, 02 e 03 ou FC 01, 02, 03 e 04, limitado a **6 pontos** no total;

5.3.5. Será atribuída a seguinte pontuação para o **critério de tempo de atividade no Departamento do Patrimônio**:

I – **2 pontos** a cada 3 anos de lotação no Departamento do Patrimônio, limitado a **6 pontos** no total;

5.3.6. Será atribuída a seguinte pontuação para o **critério de lotação prévia na unidade de destino do processo seletivo**:

I – **1 ponto** por ano de efetiva prestação de serviços na unidade à qual a vaga está vinculada, limitado a **4 pontos** no total;

5.3.6.1. Para os fins de pontuação nos termos do item 5.3.6 serão computadas apenas as atividades exercidas nos 05 (cinco) anos anteriores ao presente processo seletivo.

5.4. DA SEGUNDA FASE

5.4.1. A segunda etapa compõe-se de entrevista estruturada, com roteiro de perguntas pré-estabelecido, e avaliará os seguintes critérios da candidata:

I – **Objetivos**:

a) Cursos extracurriculares – **1 ponto** para cada curso correlato, máximo de **5 pontos** no total;

b) Participação em projetos institucionais - **1 ponto** para cada projeto, máximo de **3 pontos** no total;

c) Participação em projetos externos correlatos - **1 ponto** para cada projeto, máximo de **2 pontos** no total;

II – **Avaliação de competências, habilidades e atitudes**:

a) Proatividade – máximo **6 pontos**;

b) Clareza de comunicação e assertividade – máximo **6 pontos**;

- c) *Autocontrole e serenidade – máximo 6 pontos;*
- d) *Liderança – máximo 6 pontos;*
- e) *Espírito de equipe – máximo 6 pontos;*
- f) *Resiliência, flexibilidade e resolução de problemas – máximo 6 pontos;*
- g) *Inovação e criatividade – máximo 6 pontos;*

III – Vida pregressa:

- a) *Ética, integridade, conduta e caráter – máximo 8 pontos;*

5.4.1.1. *Para fins de atendimento ao item 5.4.1, I, “a”, serão analisados os temas dos certificados apresentados, bem como o conteúdo programático, quando disponível, em comparação com as atribuições e competências almejadas para o exercício da função comissionada.*

CAPÍTULO 6 – DA LOTAÇÃO E DO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES

6.1. *A servidora selecionada deverá providenciar a documentação solicitada pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos para investidura na função, em atendimento às Resoluções nº 7/2005 e 156/2012 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, no prazo de até (10) dez dias corridos, contados da solicitação.*

6.2. *A lotação das servidoras selecionadas dependerá de juízo de conveniência e oportunidade do(a) Secretário(a) do Tribunal de Justiça e, somente ocorrerá, por ato discricionário, condicionado à entrega de toda a documentação prevista no item 6.1 deste Edital.*

6.3. *O efetivo exercício da função só ocorrerá após a publicação do ato determinando a lotação da servidora.*

6.4. *A candidata selecionada atuará na qualidade de Chefe de Divisão, cabendo-lhe a titularidade das competências previstas para a função no Regulamento da Secretaria, Decreto Judiciário nº 391, de 19 de maio de 1995.*

6.5. *A candidata selecionada para o exercício da função comissionada poderá, caso atenda a todos os requisitos, realizar suas atividades em teletrabalho híbrido, regulamentado pelo Departamento do XXXX no protocolo SEI nº xxxx.*

CAPÍTULO 7 – DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. *As dívidas a respeito deste Edital podem ser encaminhadas para o e-mail xxxx e serão dirimidas pelo Presidente da Comissão de Seleção.*

7.2. *A participação ou a seleção da candidata neste processo seletivo não gera direito à lotação na unidade nem à gratificação referente à função comissionada.*

7.3. *O processo de seleção será conduzido pelo Departamento do Patrimônio, com apoio do*

Departamento de Gestão de Recursos Humanos, bem como de outros Departamentos que possam ser convidados a contribuir, caso necessário.

Curitiba, datado e assinado eletronicamente.

3. Fundamentos específicos que justificam a proposta

No âmbito do Poder Judiciário, observa-se que o artigo 2º, da Resolução nº 255/CNJ, determina que:

“todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuar para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.”

A iniciativa alinhou-se, ainda, ao Plano de Gestão biênio 2021-2022 do referido Tribunal de Justiça, estando o projeto fundamentado também aos seguintes princípios: Valorização do Ser Humano; Aumento da Eficiência; Ampliação da Capacitação de Magistrados e Servidores e Uso Racional dos Recursos.

Além disso, a pretensão vai ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS 05 e 16 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem por meta a IGUALDADE DE GÊNERO (alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES (promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todas e todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis).

Mencionados os alinhamentos, a implementação do processo seletivo, cujo objetivo era promover a seleção de servidoras com as competências almejadas para o desempenho das funções, assegurando assim maior eficiência e eficácia aos processos de trabalho, bem como conferir maior transparência e publicidade aos atos praticados na seleção dos gestores de equipe, buscou igualmente facilitar a participação de servidoras lotadas em outros setores e Departamentos que demonstrassem interesse e aptidão para o exercício da função, promovendo a acessibilidade de todas por meio da publicidade do edital.

Tais metas coadunam com o rol de diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

no artigo 3º da Resolução nº 347/2020, que dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário, especialmente o artigo 3º, VII e X:

Art. 3º A Governança e a Gestão das Contratações Públicas dos órgãos do Poder Judiciário devem observar as seguintes diretrizes:

[...]

VII – promoção da meritocracia e da profissionalização, por meio da gestão por competência, para as unidades organizacionais responsáveis pela governança e pela gestão das contratações;

[...]

X – fomento à acessibilidade e à inclusão.

Neste sentido, afirme-se, ainda, que a minuta de edital apresentada representa a escolha de candidatas a partir das competências observadas, que serão avaliadas mediante fases de provas de conhecimentos técnicos adequados ao cargo, assim como a avaliação das candidatas por entrevista.

Isso representa transparência do processo, a preocupação com a diversidade e a inclusão, e a oportunidade de mudança de função dos servidores que já trabalham no Departamento e que são munidos do conhecimento dos procedimentos e rotinas afetos ao setor.

Também, observa-se que tal processo de seleção tem o intuito da busca de melhores soluções das demandas de contratações do Tribunal de Justiça, com a promoção da integridade e conformidade legal dos atos praticados que, igualmente, são diretrizes elencadas na Resolução nº 347 - CNJ.

Nesse sentido, o art. 27 da mencionada resolução traz que:

Art. 27 Observadas as disposições constantes da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, instituída por meio das Resoluções CNJ n 192/2014, e n 240/2016, os órgãos do Poder Judiciário deverão:

I – definir as funções-chave ligadas à governança e à gestão de contratações, incluindo os principais agentes do processo de contratações, de acordo com os processos de trabalho estabelecidos e a estrutura de cada órgão;

II – estabelecer modelo de competências para os ocupantes das funções-chave previstas no inciso I; e

III – realizar a escolha dos ocupantes de funções-chave fundamentados nos perfis de competências definidos no modelo de que trata o inciso II,

observando os princípios da transparência, da motivação, da eficiência e do interesse público.

O Tribunal de Justiça do Estado já conta com a gestão por competências implementada. Assim, foi possível definir quais são as funções-chave ligadas às contratações, bem como as reais necessidades no que se refere à conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o seu pleno exercício. Partindo-se desse conhecimento, foi delineado o procedimento de seleção interno para as candidatas a ocupar as vagas de chefia.

No mesmo sentido, a resolução nº 400/2021 do CNJ, ao abordar a política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário, que em seu artigo 16, § 5º, assim dispõe:

§ 5º A promoção da equidade e da diversidade deve se dar por políticas afirmativas não discriminatórias, de forma a assegurar aos quadros de pessoal e auxiliar, às partes e aos usuários do Poder Judiciário, o pleno respeito à identidade e expressão de gênero, religião, estado civil, idade, origem social, opinião política, ascendência social, etnia, e outras condições pessoais.

Ainda, a resolução nº 351/2020 do CNJ, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em seu artigo 18 prevê:

Art. 18. *Os órgãos do Judiciário deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente Resolução.*

Parágrafo único. *Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combater a qualquer tipo de assédio ou discriminação.*

Ainda, há de se ressaltar que o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, atribuindo-lhe força constitucional, o qual prevê:

Artigo 1º

Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo

e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

Artigo 2º

Os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- a) Consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados a realização prática desse princípio;*
- b) Adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;*
- c) Estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;*
- d) Abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;*
- e) Tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;*
- f) Adotar todas as medidas adequadas, inclusive de caráter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;*
- g) Derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.*

[...]

Artigo 3º

Os Estados Partes tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, econômica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso da mulher, com o objetivo de garantir-lhe o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com o homem.

Artigo 4º

1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

Por fim, é preciso registrar que a norma não pode ser vista isoladamente, pois o direito existe como sistema, de forma ordenada e harmônica. Atuar de maneira diversa é distanciar-se do Direito e conseqüentemente da Administração Pública.

Neste sentido, a busca pela igualdade de gênero no âmbito da Administração Pública, antes de ser uma ação que deve se adequar as normas vigentes, é um princípio que deve reger e permear todas as ações e atos, uma vez que o combate a desigualdade e a discriminação emergem das regras constitucionais brasileiras.

Referências

BARZOTTO, Luciane C. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. In: BARZOTTO, Luciane C. (Coord.). Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Ações Afirmativas. Publicado em 21 dez. 2020. Disponível em: <http://www.gov.br/mec/pt-br/etnico-racial/acoesafirmativas>. Acesso em: 27 abr. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 347/2020. Publicado em 15 out. 2020. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3518>. Acesso em 30 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 351/2020. Publicado em 29 out.. 2020. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em 30 jun. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução 400/2021. Publicado em 18 jun. 2021. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3986>. Acesso em 30 jun. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Decreto 4.377/2002. Publicado em 16 set. 2002. Disponível em <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=4377&ano=2002&ato=9e4kXWq5UNNpWT242>. Acesso em 30 jun. 2022.

COUTINHO, Maria L. P. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Brasília: OIT, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. (2001). Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: O Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar.

GOMES, Joaquim B. B.; SILVA, Fernanda D. L. L. da. As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In: CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. Cadernos do CEJ, [s.l.], v. 24, p. 85-153, 2003.

GONÇALVES, Camila de Jesus Mello. "Igualdade de gênero no Poder Judiciário: uma proposta de ação afirmativa." *Revista Direito e Sexualidade* 1.1 (2020.)

NASCIMENTO, Amauri M. Curso de direito do trabalho. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas. In: CAMARGO, Marcelo Novelino (Org.). Leituras complementares de constitucional. Direitos fundamentais. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2007.

STEIL, Andreia. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul. /set.