

Viés de Gênero no Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro

Stefânia Grezzana

EESP – FGV, Tendências Consultoria Integrada

Vladimir Ponczek

Departamento de Economia – EESP-FGV

RESUMO

Este trabalho busca analisar a existência de viés de gênero no Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro (TST) através da análise dos impactos do sexo do Ministro Relator nos resultados dos processos usando uma base de dados única, composta por todos os processos julgados pelo TST entre Agosto de 2008 e Junho de 2009. Nós exploramos o fato dos processos serem distribuídos aleatoriamente entre os juizes desde o momento em que o processo se inicia. Os resultados indicam que incondicionalmente os Ministros (as) são não-viesados em relação ao gênero. Entretanto, para alguns tipos de processo tais como “equiparação” e “enquadramento e vínculos”, encontramos que Ministras tendem a favorecer as mulheres e os Ministros tendem a favorecer os homens. Encontramos evidências também de que Ministros(as) tendem a favorecer o trabalhador ao invés do empregador, mas não podemos afirmar que isto é viés em relação ao trabalhador uma vez que pode ser decorrente da forma como as Leis Trabalhistas Brasileiras foram construídas, para defender a parte hipossuficiente.

Palavras - chave: Viés de gênero. Processos. Ministros(as). TST.

ABSTRACT

This paper tries to analyze the existence of gender bias in the Brazilian Labor Supreme Court (TST) through the analyses of the impact of the Minister's gender on trial outcomes using a unique dataset of all processes judged by (TST) between August 2008 and June 2009. We exploit the fact that the processes are randomly assigned between the judges since the first moment the process is filed. The results point that in a general way the Ministers are unbiased toward gender. Although, for some type of processes such as “equal pay and rights” and “framework and links”, we find that female Ministers tend to favor female parts whilst male Ministers tend to favor male parts. We also find evidence that Ministers tend to favor the employee instead of the employer, though we cannot be affirmative that this is bias toward the employee once it might be strictly due to the way the Brazilian Labor Law is built, to defend the workers.

Key – words: Gender Bias. Processes. Ministers. TST.

1. INTRODUÇÃO

A literatura econômica vem buscando explicações para diferenças salariais entre homens e mulheres, que são, ora atribuídas a diferenças na produtividade, ora atribuídas à discriminação de sexo. Este trabalho analisa a discriminação sob uma ótica distinta, das decisões do Tribunal Superior do Trabalho, procuramos evidências de presença ou não de viés nesta outra esfera, até

então não explorada, na qual por definição não deve existir viés, pois se assume que o órgão é imparcial.

A discriminação de sexo já foi mais importante para o estudo do diferencial salarial do que tem sido em anos recentes. Atualmente, associa-se mais às questões de diferenças na dedicação à família, preferências, habilidades e produtividade existente entre os gêneros. Mas discriminação representa um conceito mais tênue. “Discriminação no mercado de trabalho é caracterizada pelo tratamento desigual de pessoas igualmente produtivas em relação às características observáveis tais como sexo, raça ou etnia” (Hersch, 2006).

Os trabalhadores são considerados essencialmente idênticos se estes têm a mesma produtividade física ou material no processo produtivo, não importando o impacto que este trabalhador gera no bem estar dos demais trabalhadores e empregadores, refletindo exclusivamente a produtividade dele em relação aos demais trabalhadores (Cain, 1986).

Assim, a diferença em um gênero em específico, que desencadeiam em diferencial salarial claramente não pode ser classificada como discriminação de sexo, uma vez que não está relacionada à produtividade física dos indivíduos. Mas existem diferenças que perduram a muitos anos no bem-estar econômicos entre os grupos, em particular, a diferença nas rendas domiciliares e familiares, e a duradoura diferença salarial entre os grupos de trabalhadores ainda que igualmente produtivos (Cain, 1986). Se a economia trata e remunera indivíduos igualmente produtivos e igualmente capazes de maneira distinta, então seja o mercado de trabalho ou a economia como um todo, estão incorrendo em alguma forma de discriminação.

Na inexistência de discriminação, ao controlar para todas as características observáveis de um indivíduo e as suas escolhas em relação à oferta de trabalho, educação e experiência, não deveria existir diferença entre os indivíduos. Os resultados de Hersh (2006) indicam que mesmo controlando para escolhas familiares, outras características que afetam os ganhos salariais, rotatividade no emprego, grau de instrução e até mesmo uma medida de produtividade, ainda existe uma parcela não explicada por todas estas variáveis. Este fator não é possível de ser mensurado, está correlacionado com o gênero e tem maior poder explicativo no diferencial salarial do que fatores como grau de instrução e experiência. Este fator seria a discriminação. Ou seja, a discriminação de sexo ainda permanece como uma explicação para o diferencial de salários (Hersch, 2006).

Os avanços das mulheres em relação à participação no mercado de trabalho, status profissional e educacional são claros, não só no Brasil, mas na maioria dos países. Este movimento de maior participação das mulheres no mercado de trabalho se intensificou nos Estados Unidos em 1950 quando se diminui a diferença na participação entre homens e mulheres (Fullerton, 1999). No Brasil, este movimento foi observado alguns anos mais tarde. A participação das mulheres que em 1970 representava cerca de 18%, em 2002, alcançava 50% (Madalozzo et al., 2010).

A década de 80 foi a década que presenciou a maior inclusão das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, à medida que a mulher assume maior espaço no mercado de trabalho o que se observa é um acúmulo de funções, isto é, as mulheres tendem a assumir empregos sem se desvencilhar das suas atribuições domiciliares, no cuidado com os filhos, e continuam recebendo salários mais baixos do que o dos homens. Não há um consenso na direção do efeito, a literatura aponta, contudo, para a existência de um tipo de característica intrínseca ao sexo que tem influência significativa nestes resultados de menor salário e acúmulo de funções (Madalozzo, 2009).

Apesar de ainda muito restrito, as mulheres vem buscando sua inserção também na esfera política. Nos anos 2000 elas representavam 13,8% dos parlamentares ao redor do mundo. Ainda que a legislação de mais de 30 países estabeleça quotas para mulheres em cargos e partidos políticos (World Bank, 2001), o aumento da sua participação tem ocorrido de maneira mais lenta do que em outras esferas como educação e direitos legais. Em parte este cenário ocorre como

consequência de viés de gênero, ou porque ainda existe um estereótipo da função de cada gênero na esfera pública e doméstica. Eleitores que nunca foram liderados por mulheres tendem a preferir governantes homens e acreditam que as mulheres são menos eficientes do que seus pares, esta preferência não se altera mesmo depois que os eleitores já foram liderados por mulheres mas a percepção negativa em relação à performance das mulheres diminui (Beaman et al, 2009). Ou seja, uma possibilidade de diminuir o viés de gênero seria expondo as pessoas a indivíduos com gênero distinto, para que a assimetria de informação e a falta de conhecimento do sexo oposto geradas pelas diferenças de sexo não representem restrição nem discriminação. Às vezes somos incapazes de afirmar que o viés de gênero ocorre via um mecanismo de discriminação, pois pode ser simplesmente resultado do maior conhecimento dos indivíduos de seus pares. Chattopadhyay e Duflo (2004) evidenciam que quando mulheres assumem quotas de governança política o tipo de política pública adotada vai mais ao encontro das necessidades das mulheres e os homens analogamente, e isto não se dá porque elas se sentem mais induzidas a isso, mas sim porque as suas próprias preferências estão mais alinhadas às preferências das outras mulheres, de forma que elas acabam gerando políticas públicas e investimentos mais adequados para o sexo feminino. Ou seja, é possível que o viés de gênero ocorra simplesmente em decorrência dos indivíduos conhecerem melhor os seus pares e, portanto, compreenderem melhor as suas demandas.

Este trabalho busca abordar a questão de viés de gênero sob outra luz, deixando de lado a questão do diferencial salarial, buscamos evidências de uma possível outra forma de discriminação, que não se encaixa em nenhuma das categorias explicitadas por Becker (1971), sejam elas: discriminação dos consumidores, dos trabalhadores ou dos empregadores, mas representa uma nova forma de distinção de gêneros. Nossa abordagem busca explicar a existência de viés de gênero à luz do comportamento de magistrados e magistradas que têm por função manter o bem-estar da população através do exercício da lei. A igualdade de tratamento neste órgão é necessidade fundamental, na ocorrência de distinções nesta esfera, este resultado poderia contribuir e representar uma nova explicação para o diferencial salarial entre os grupos demográficos. Em essência, as Ministras poderiam pender suas decisões a favor das mulheres para de alguma forma buscar equidade entre os gêneros, ou apenas por entender melhor as demandas do sexo feminino. Além disso, se os resultados mostram que características intrínsecas aos magistrados podem afetar os resultados dos processos, ou seja, características totalmente independentes da natureza do processo são capazes de influenciar os resultados, então é possível que as leis trabalhistas sejam muito suscetíveis às preferências dos julgadores, vulneráveis às influências externas e alheias ao processo.

A garantia da imparcialidade do magistrado é a segurança de que a decisão será justa, é a certeza que o Poder Judiciário é não enviesado. Este mecanismo pode ser ainda mais perverso se um grupo específico da população é julgado por um conjunto de indivíduos onde poucos ou nenhum membro do mesmo grupo estarão julgando.

O mercado de trabalho brasileiro é bastante regulamentado. Desde a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT implementada em 1943 diversas novas leis foram sendo incorporadas e os direitos dos trabalhadores aumentados. Estes direitos acabam por se refletir em custos e restrições, diretas ou indiretas, para os empregadores. As mulheres, em especial, contam com alguns direitos suplementares, como é o caso da licença maternidade. Estas restrições acabam por dificultar as transações no mercado de trabalho brasileiro, criando ressalvas especiais em relação às mulheres.

Diversos estudos encontram evidências que a regulamentação do mercado de trabalho traz benefícios somente para um grupo específico de trabalhadores. Heckman e Pagés (2000), Botero et al. (2004) e Feldman (2009) argumentam que aqueles que se beneficiam da regulamentação do mercado de trabalho são os trabalhadores que já estão empregados pois são mais representativos nos processos de formulação das políticas e sindicatos. Neste contexto, seriam beneficiados os trabalhadores mais velhos empregados no setor formal da economia, que já estão consolidados em

suas posições, em detrimentos das mulheres e jovens, pois estes ainda são minoria nas posições tomadoras de decisões.

A baixa presença de mulheres no Tribunal Superior do Trabalho nos leva a questionar se de alguma forma os processos onde existe a presença de mulheres podem estar sendo afetados. De maneira ideal, as leis deveriam ser aplicadas de forma imparcial e igualitárias, ou seja, os órgãos judicantes deveriam seguir diretrizes nas quais se preza por: (i) imparcialidade: os magistrados não tendem a favor de nenhum grupo, ou seja, as características observáveis das partes do litígio não são relevantes para a tomada de decisão, onde se aplica a segunda premissa, (ii) todos devem receber igual tratamento: se todos os magistrados estão recebendo as mesmas informações e observam as mesmas leis, então todos deveriam aplicar as leis de maneira semelhante, não havendo diferença de postura entre os julgadores.

Se estas duas diretrizes são respeitadas, então por mais que a lei trabalhista seja construída de forma a defender os direitos dos trabalhadores e pender para a parte hiposuficiente, não haveria motivos para que magistrados do sexo masculino e feminino agissem de maneira distinta. Isto é, ao imperar a imparcialidade e a aplicação das leis, não deve haver diferença no julgamento de homens e mulheres. Assim sendo, não deveria haver diferença no veredicto realizado pela ministra ou pelo ministro, e mais ainda, as características das partes dos processos não deveriam influenciar o resultado.

No TST, cujos processos analisamos, os mesmos são distribuídos de maneira aleatória, isto é, não está no poder do magistrado escolher os processos que deseja julgar e, portanto, a evidência empírica de um padrão de decisão a favor ou contra um gênero específico poderá ser visto como evidência suficiente de que falta imparcialidade jurídica e que magistrados do sexo masculino e feminino se comportam de maneira distinta e podem estar favorecendo indivíduos de um grupo específico, imperando um cenário de viés de gênero.

A literatura de *Law and Economics* vem discutindo a importância da instituição jurídica e de sua imparcialidade. La Porta et al. (2008) e Botero et al. (2004) mostram os impactos que as leis trabalhistas têm na participação dos diferentes grupos na força de trabalho, na rotatividade dos empregos e na segmentação do mercado de trabalho. Se as leis trabalhistas têm impacto sobre o mercado de trabalho, a avaliação da retidão e da imparcialidade dos magistrados trabalhistas ganha maior importância, pois as suas decisões têm reflexos não só para os indivíduos envolvidos na lide, mas na *performance* do mercado de trabalho e por consequência, no crescimento da economia como um todo.

Desta forma, um teste empírico com relação à imparcialidade da Justiça do Trabalho parece imprescindível, e apesar da importância fundamental da aplicação imparcial e igualitária da lei do Sistema Trabalhista Brasileiro, a literatura empírica do efeito do julgador no resultado do litígio é extremamente limitada. Ao que tudo indica, parece não haver trabalhos que incorporem o efeito das características dos magistrados no resultado dos processos. Além disso, uma vantagem inegável para esta análise empírica ocorre devido ao fato de os processos serem aleatoriamente distribuídos entre os juízes. Este desenho de funcionamento da Justiça do Trabalho Brasileira nos propicia um experimento perfeito, onde caso se encontre um efeito, ele será, realmente, o efeito do viés de um grupo de magistrados em relação a um grupo específico de pessoas.

Este trabalho é distinto, pois tem como objetivo realizar o primeiro estudo empírico sobre a existência de viés nas decisões processuais do Tribunal Superior do Trabalho Brasileiro. A dificuldade de obtenção de dados e a unicidade da base de dados utilizada para a realização das estimativas, bem como a abordagem utilizada, faz com que não se encontre qualquer ocorrência de outro trabalho empírico como este.

A nossa análise explora o sexo do Ministro Relator do processo, que no caso, corresponde ao ministro que conduz o voto do processo. As nossas estimativas associam a decisão dos magistrados em relação à pessoa física, independentemente se esta é a parte que move a ação ou a parte que busca a manutenção do resultado obtido nas instâncias inferiores da Justiça, além de

associar as características do processo e das partes, com as características dos Ministros. Os resultados indicam que ainda que o viés não esteja presente em todas as naturezas de causas e que, de maneira geral, não é um elemento significativo no resultado geral dos processos, algumas decisões de natureza específica como “equiparação”, “enquadramento e vínculos” e “outras causas” apresentam um componente de viés significativo nos nossos resultados. Nestes casos, haveria uma tendência ao favorecimento das Ministras em relação às partes do sexo feminino e dos Ministros em relação às partes do sexo masculino. Adicionalmente, esta tendência aumentaria à medida que se aumentasse a proporção de mulheres dentro de cada turma julgadora.

O restante do trabalho está dividindo em: seção 2 explica o funcionamento do Tribunal Superior do Trabalho, enquanto a seção 3 descreve a base de dados. Na seção 4 apresentamos a metodologia utilizada, para então na seção 5 documentar e interpretar os resultados empíricos encontrados. A seção 6 conclui o trabalho.

2. FUNCIONAMENTO DO TST

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), representa a instância extraordinária da Justiça do Trabalho e tem competência em todo o território nacional. De acordo com o artigo 111-A da Emenda Constitucional Nº 45, de 30 de dezembro de 2004:

Art. 111º-A O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94¹;

II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior. (EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45, 2004).

Conforme o regimento interno do Tribunal Superior do Trabalho, para o preenchimento das vagas destinadas aos Juízes de carreira, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho convocará os demais Ministros para, mediante voto, escolher, dentre os Juízes da carreira, integrantes dos Tribunais Regionais do Trabalho, os nomes para a formação da lista tríplice a ser encaminhada ao Presidente da República. O Presidente selecionará, dentre estes, o escolhido para assumir o cargo de Ministro, submetendo a nomeação ao Senado Federal. Já para as vagas destinadas ao quinto constitucional dos advogados e dos membros do Ministério Público são primeiramente elaboradas listas sêxtuplas por seus respectivos órgãos de classes, que serão, em seguida, submetidas, igualmente, ao Pleno do TST para a elaboração da lista tríplice.

O Tribunal Superior do Trabalho funciona dividido em órgãos, são eles: o Tribunal Pleno, o Órgão Especial, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, a Seção Especializada em Dissídios Individuais e as Turmas. O ingresso nos órgãos judicantes do Tribunal, respeita o critério de antiguidade, sendo mediante a observância deste critério, que os Ministros poderão escolher a Turma e a Seção Especializada que desejarem integrar. Já os processos são encaminhados a cada um dos órgãos conforme a sua natureza. Sendo assim, nas estimativas excluímos os processos pertencentes às Seções Especiais pois uma vez que os Ministros podem escolher integrar a seção que julga este tipo de processo em específico, eles estariam de certa

¹ O art. 94 da Constituição Federal dispõe: “**Art. 94** - Um quinto dos lugares dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais dos Estados, e do Distrito Federal e Territórios será composto de membros, do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional, indicados em lista sêxtupla pelos órgãos de representação das respectivas classes”. (Constituição Federal de 1988)

forma, escolhendo a natureza do processo que desejam julgar, sendo assim a inclusão deles na estimativa tiraria o efeito da aleatorização e poderia viesar os resultados.

As Turmas do TST, são constituídas, cada uma, por três Ministros, e serão estes os processos que analisaremos neste trabalho.

O órgão de instância extraordinária da Justiça do Trabalho julga recursos de revista (recurso contra decisão que contém interpretação de norma legal divergente entre Tribunais ou entre o Tribunal Regional e o TST, ou contra decisões que contrariem literalmente dispositivo de lei federal ou da Constituição, é usado por aquele que foi vencido na decisão judicial e procura obter outra decisão), recursos ordinários (recurso contra decisão de TRT em processo de sua competência, é usado por aquele que foi vencido na decisão judicial e procura obter outra decisão) e agravos de instrumentos (recurso contra decisão ou despacho individual de juiz ou membro de um Tribunal Regional, é usado por aquele que foi vencido na decisão judicial e procura obter outra decisão) contra decisões de algum dos TRTs, dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, além de mandados de segurança, embargos opostos à suas decisões e ações rescisórias. Sendo que a cada órgão julgante compete o julgamento de um determinado tipo de processo.

Quanto às decisões, o juiz pode julgar reclamatória trabalhista procedente, parcialmente procedente ou improcedente, de acordo com o resultado da demanda. O recurso interposto contra a decisão do juiz, se conhecido, será provido ou não provido. Para que um recurso seja conhecido ele deve preencher pressupostos de admissibilidade recursal - tempestividade, preparo, representação processual, caso contrário, será considerado não conhecido.

Além disso, é de suma importância neste trabalho o fato de que os processos são aleatoriamente distribuídos entre os magistrados em todas as instâncias, de forma que nem ao juiz cabe escolher o tipo de causa que tem preferência, nem o advogado é capaz de ajuizar a ação na Vara em que o seu juiz de preferência atua.

3. BASE DE DADOS

A base de dados deste trabalho é composta pelos processos julgados pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho no período de agosto de 2008 a junho de 2009, no qual foram julgados 162.815 processos.

Como o nosso interesse está na análise de viés em relação ao gênero, utilizamos apenas os processos que envolviam apenas duas partes no litígio, um autor e um réu, excluindo aqueles processos nos quais várias pessoas moviam a ação conjuntamente, pois neste caso poderíamos ter pessoas de sexos distintos no mesmo lado do litígio tornando inviável a identificação de qualquer posicionamento em relação ao gênero das partes.

Assim sendo, a subamostra que envolve uma pessoa (física ou jurídica) para cada lado representa um total de 109.368 processos. Além disso, destes excluimos aqueles cujas decisões do magistrado não estavam disponíveis, restando o equivalente a 94.143 processos, que compõe a amostra principal deste estudo.

Além disso, construímos uma subamostra adicional que compõe-se de 1904 processos escolhidos aleatoriamente para os quais obtivemos a causa do processo, isto é, qual a motivação e o escopo da disputa.

A ampla possibilidade de causas tornou necessária a agregação das causas em categorias maiores, esta agregação foi feita de acordo com a semelhança nos temas das solicitações. (Vide anexo 1 com as subcategorias dentro de cada agrupamento).

A base de dados é particularmente interessante por caracterizar tanto os processos, incluindo informações de ambas as partes do litígio e do tipo de atividade econômica na qual a relação trabalhista se estabeleceu, como em fornecer informações sobre os magistrados

responsáveis por julgar cada uma das causas, bem como dos grupos aos quais eles pertencem. Devido ao fato de as mulheres representarem menos de 20% dos magistrados no TST, a maior parte dos processos é julgada por homens em turmas compostas estritamente por homens ou onde eles representam a maioria.

A base de dados dispõe das características individuais dos magistrados julgadores dos referidos processos. Nos dados referentes ao litígio encontramos informações como número do processo, ano em que a ação foi ajuizada, TRT e Vara do Trabalho em que a ação foi interposta, o nome das partes envolvidas na lide, se pessoa física ou jurídica, a data na qual o processo foi julgado, a atividade econômica a qual pertence, a data e o código do Ministro Relator da sessão, o órgão colegiado e a decisão proferida naquela sessão.

Este código do Ministro Relator do processo é único para cada um deles o que nos permite o cruzamento com as características individuais dos magistrados. Em relação ao perfil dos Ministros, dispomos de dados quanto ao sexo, idade, Instituição de Ensino na qual obteve sua titulação, a carreira jurídica da qual provém² e a data em que cada um teve a sua posse do cargo de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

As estatísticas descritivas dos Ministros do TST mostram que os homens são a maioria no judiciário. Os homens representam mais de 80% dos ministros no Tribunal, e a idade média dos (as) Ministros (as) é 57,41 anos de idade (Vide anexo 2 para as estatísticas descritivas dos magistrados). Desta forma, se acreditássemos que o ambiente não pressupõe em tratar as partes igualmente, poderíamos acreditar que estaria propenso ao viés em relação às mulheres e aos jovens. Adicionalmente, observamos que ainda que se trate de poucos Ministros e Ministras, e, portanto, a tarefa de extrapolar o resultado fica dificultada, pois talvez não haja um padrão de comportamento em todos os juízes homens ou em todas as juízas mulheres mas sim um comportamento específico do grupo analisado, a análise permanece de suma relevância quando atentamos para o fato de que apenas os ministros analisados estão, em média, 6,7 anos no TST, sendo que o mais experiente assumiu o cargo há 19 anos atrás. De forma que se houver viés, ainda que apenas neste grupo de magistrados analisados, este viés pode permanecer por um período tão longo quanto duas décadas. A tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas dos Ministros e Ministras do TST.

Observamos que as Ministras são, em média, pouco mais de um ano mais novas do que os Ministros, e bem menos experientes (3,07 anos), quando se trata de julgamento em última instância. Talvez este seja um indicativo que as mulheres demoram mais a ser promovidas ao grau mais alto do judiciário trabalhista e que por isso, quando atingem este patamar já têm mais idade e, portanto, acabam tendo menos experiência nesta instância. Em termos de carreira de procedência, homens e mulheres estão relativamente bem distribuídos, mas quanto à instituição de ensino os Ministros tendem a vir mais de ensino superior público do que as Ministras.

Tabela 1: Estatísticas descritivas dos Ministros e Ministras do TST

	Características dos Ministros por sexo			
	Ministras		Ministros	
Total	5	19,2%	22	81,5%
Idade Média	56,40		57,64	
	(6,58)		(7,08)	
Maiores de 60 anos	1	20%	8	36,4%
Média de Anos no TST	4,20		7,27	
	(2,77)		(4,74)	
Magistrados de carreira	4	80%	17	77,3%
Promotoria	0	0%	1	4,5%
Advocacia	1	20%	4	18,2%

² Conforme Emenda Constitucional Nº 45, de 30 de dezembro de 2004, um quinto dos Ministros do TST são advogados e membros do Ministério Público do Trabalho, os demais são oriundos da carreira da magistratura

Ensino Público	3	60%	17	77,3%
Ensino Privado	2	40%	5	22,7%

A amostra de processos é composta por 94.143 processos. A tabela 2 indica que 97,97% dos processos possuem ao menos uma pessoa jurídica envolvida – podendo ser sindicato, empresa de sociedade anônima, de responsabilidade limitada, ou empresa de qualquer porte, pública ou privada – enquanto 95,75% possuem ao menos uma pessoa física envolvida, sendo que a maioria (69,93%) são processos que envolvem pessoas físicas do sexo masculino. Observamos ainda que a maioria dos processos envolve litígios de pessoa física com pessoa jurídica, em especial, a pessoa jurídica contra a pessoa física. Uma possível justificativa para isto é o fato de que o Tribunal Superior do Trabalho é a última instância dos processos, onde, em geral, os perdedores das instâncias anteriores recorrem à decisão previamente tomada. Se acreditarmos que em geral, são os trabalhadores que interpõe ações contra os seus empregadores, é intuitivo pensar que a maioria (72,47%) dos processos do TST tem autoria da pessoa jurídica.

Tabela 2: Estatísticas descritivas dos Processos

Estatísticas Descritivas dos Processos		
Total Processos (Subamostra)	94.143	%
No Processos com PJ	92.232	97,97
No processos com PF	90.143	95,75
Sexo Feminino	24.625	27,32
Sexo Masculino	63.041	69,93
Desconheço o sexo	2.477	2,75
No Processos PF vs PF	1.911	2,03
No Processos PJ vs PJ	4.000	4,25
No Processos PF vs PJ ou PJ vs PF	88.232	93,72
Processos Ganhos pela PF	59.809	67,79
Sexo Feminino	15.643	26,15
Sexo Masculino	42.082	70,36
Desconheço o sexo	2.084	3,48
Processos Perdidos pela PF	28.423	32,21
Sexo Feminino	8.147	28,66
Sexo Masculino	19.363	68,12
Desconheço o sexo	913	3,21
No Processos cujo autor é PF	25.914	27,53
Sexo Feminino	7.090	27,36
Sexo Masculino	18.035	69,60
Desconheço o sexo	789	3,04
No Processos cujo autor é PJ	68.229	72,47
No Processos cujo réu é PF	66.140	70,25
Sexo Feminino	17.780	26,88
Sexo Masculino	45.953	69,48
Desconheço o sexo	2.407	3,64
No Processos cujo réu é PJ	28.003	29,75
Julgados por Ministras	20.218	21,48
Julgados por Ministros	73.925	78,52
Julgados por Advogados	18.595	19,75
Julgados por Magistrados	73.825	78,42
Julgados por Promotores	1.723	1,83
Atividade Econômica:		
Indústria	20.148	21,44
Comércio	23.297	24,79
Serviços	42.817	45,56
Agronegócios	5.036	5,36

As Ministras julgam 21,48% dos processos contra 78,52% dos Ministros. Além disso, magistrados, advogados e promotores julgam 78,42%, 19,75% e 1,83% respectivamente. Por fim, das atividades econômicas, aquelas que estão mais sujeitas a litígios são o setor de serviços (majoritariamente), seguido pelo comércio e pela indústria.

Outro número relevante é o referente aos processos ganhos e perdidos pela pessoa física. Como podemos observar em 67,79% dos processos onde temos uma pessoa física contra uma pessoa jurídica ou então uma pessoa jurídica contra uma pessoa física, a pessoa física obtém o resultado a seu favor e em apenas 32,21% das vezes a pessoa jurídica ganha a ação. Este resultado pode estar indicando uma tendência de tomada de decisão a favor da pessoa física, mas ao mesmo tempo esta tendência pode estar diretamente ligada à forma como as leis trabalhistas estão fundamentadas, tendendo a defender a classe trabalhadora em detrimento da empregadora. Neste âmbito, a decisão não poderia ser considerada enviesada por parte dos magistrados uma vez que eles estariam unicamente cumprindo as leis que por sua vez tendem a favorecer o trabalhador.

Tabela 3: Estatísticas descritivas dos Processos por sexo do Ministro

	Estatísticas Descritivas dos Processos			
	Julgados por Ministras		Julgados por Ministros	
		%		%
Total Processos	20.218	21,48	73.925	78,52
No Processos com PJ	19.816	98,01	72.416	97,96
No processos com PF	19.395	95,93	70.748	95,70
Sexo Feminino	5.315	27,40	19.310	27,29
Sexo Masculino	13.571	69,97	49.470	69,92
Desconheço o sexo	509	2,62	1.968	2,78
No Processos PF VS PF	402	1,99	1.509	2,04
No Processos PJ VS PJ	823	4,07	3.177	4,30
No Processos PF VS PJ ou PJ vs PF	18.993	93,94	69.239	93,66
Processos Ganhos pela PF	12.283	64,67	47.526	68,64
Sexo Feminino	3.198	26,04	12.445	26,19
Sexo Masculino	8.663	70,53	33.419	70,32
Desconheço o sexo	422	3,44	1.662	3,50
Processos Perdidos pela PF	6.710	35,33	21.713	31,36
Sexo Feminino	1.944	28,97	6.203	28,57
Sexo Masculino	4.565	68,03	14.798	68,15
Desconheço o sexo	201	3,00	712	3,28
No Processos cujo autor é PF	5.684	28,11	20.230	27,37
Sexo Feminino	1.577	27,74	5.513	27,25
Sexo Masculino	3.933	69,19	14.102	69,71
Desconheço o sexo	174	3,06	615	3,04
No Processos cujo autor é PJ	14.534	71,89	53.695	72,63
No Processos cujo réu é PF	14.113	69,80	52.027	70,38
Sexo Feminino	3.787	26,83	13.993	26,90
Sexo Masculino	9.843	69,74	36.110	69,41
Desconheço o sexo	483	3,42	1.924	3,70
No Processos cujo réu é PJ	6.105	30,20	21.898	29,62
Julgados por Advogados	2.491	12,32	16.104	21,78
Julgados por Magistrados	17.727	87,68	56.098	75,89
Julgados por Promotores	0	0,00	1.723	2,33
Atividade Econômica:				
Indústria	4.412	21,82	15.736	21,29
Comércio	5.155	25,50	18.142	24,54

Serviços	9.037	44,70	33.780	45,69
Agronegócios	1.043	5,16	3.993	5,40
Outros	571	2,82	2.115	2,86

A tabela 3 cruza as informações relativas dos Ministros com os processos. De maneira geral o que observamos é que as características dos processos são bem distribuídas entre os Ministros, isto é, cerca de 98% dos processos julgados tanto por ministras como por ministros envolvem pelo menos uma pessoa jurídica, este número cai para cerca de 96% em relação à existência de ao menos uma pessoa física. Ao mesmo tempo, ministros e ministras julgam cerca de 27%, 70% e 3% de processos envolvendo indivíduos do sexo feminino, masculino e desconhecidos, respectivamente. As demais características também parecem bem distribuídas entre os gêneros. Estas evidências corroboram o fato de os processos serem distribuídos aleatoriamente entre os Ministros.

Em relação à possibilidade de perda e ganho dos processos, as estatísticas descritivas indicam que os Ministros dão mais ganhos de causa à pessoa física do que as Ministras, além disso, ainda que com uma diferença pouco expressiva, Ministras são menos favoráveis às mulheres proporcionalmente aos Ministros, e mais favoráveis aos homens. A hipótese de este padrão de comportamento representar viés de gênero, ou seja, a hipótese de existência ou não de viés nas decisões dos magistrados será testada posteriormente na seção 6 na qual discutimos os resultados.

Não é do escopo deste trabalho discutir o impacto do viés de gênero nem as causas dele, mas vale dizer que este viés pode ter origem nas preferências dos Ministros e Ministras. Ministros e Ministras podem apresentar uma preferência em favorecer algum sexo em específico, neste caso o viés poderia estar representando discriminação de gênero, ou então o viés pode ser fruto do melhor conhecimento dos magistrados de seus iguais, isto é, Ministros podem favorecer homens simplesmente por conhecer melhor a demanda desta classe de indivíduos, enquanto Ministras favoreceriam mulheres por serem mulheres e entendê-las com maior facilidade, ou seja, seria um viés decorrente do melhor conhecimento daqueles indivíduos, um viés por semelhança assim como o evidenciado por Chattopadhyay e Duflo (2004).

4. ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Neste trabalho queremos testar a possibilidade de existência de viés de gênero nas decisões dos magistrados do Tribunal Superior do Trabalho. Desta forma, testamos a hipótese da probabilidade de Ministras decidirem mais a favor da reclamante do sexo feminino vis a vis a probabilidade de Ministros decidirem mais a favor do reclamante do sexo masculino. Portanto, estamos interessados no diferencial dos resultados dos julgamentos dos Ministros e Ministras relativamente ao sexo das partes integrantes do processo.

Utilizamos assim uma metodologia na qual buscamos identificar o viés através da interação entre o sexo do Ministro Relator do processo e o gênero do reclamante, assumindo que o viés ocorre já na decisão do Ministro Relator que é o responsável por elaborar o julgamento do processo, em seguida o órgão Colegiado pode concordar com o Relator ou, caso contrário, o processo deve ser elaborado novamente. Para esta hipótese utilizamos a Metodologia Logit como estratégia de identificação. Neste caso, estamos interessados no coeficiente da variável de interação entre o sexo do reclamante e o gênero do Ministro Relator.

LOGIT

Conforme nossa classificação o resultado dos processos pode ser a favor ou contra a pessoa física, estes foram classificados como 1 quando o resultado ocorreu a favor da pessoa física e 0

caso contrário. Temos, portanto, um resultado que representa uma variável binária, tomando os valores zero e um, que indica se a pessoa física ganhou ou não o processo.

Sendo assim, parece razoável que busquemos explicar nossos resultados por modelos de resposta binária, nos quais o interesse está na probabilidade $p(x)$ tal que:

$$P(y = 1|x) = G(x\beta) \equiv p(x) \quad (1)$$

onde x são as variáveis explicativas, as quais qualificam os processos e os ministros julgadores.

O modelo Logit é um tipo especial de modelos de resposta binária, onde a função $G(\cdot)$, a qual remete as variáveis à probabilidade de o evento acontecer, neste trabalho o evento de interesse é ganhar o processo ou não, é uma função que tem o seguinte formato:

$$G(x\beta) = \Lambda(x\beta) \equiv \frac{\exp(x\beta)}{[1 + \exp(x\beta)]} \quad (2)$$

quando o erro da regressão segue uma distribuição logística padrão.

Por construção a probabilidade de ganhar o processo pode assumir valor zero, quando a pessoa física perde o processo, ou um, quando a pessoa física ganha o processo. Sendo assim temos que:

$$P(y = 1|x) = \frac{\exp^{x\beta}}{1 + \exp^{x\beta}} \quad (3)$$

é a função que descreve a probabilidade da pessoa física ganhar o processo, e

$$P(y = 0|x) = \frac{1}{1 + \exp^{x\beta}} \quad (4)$$

é a função que descreve a probabilidade da pessoa física não ganhar o processo.

O nosso interesse neste trabalho está na distinção entre o comportamento do ministro do sexo masculino e do sexo feminino, de forma que fundamentalmente o que buscamos é a razão entre as probabilidades da Ministra e do Ministro. A nossa equação de interesse é, portanto:

$$\begin{aligned} P(\text{resultadoPF} = 1) \\ = \alpha_0 + \alpha_1 d_{PFMulher} + \alpha_2 d_{MinistraM} + \alpha_3 d_{PFMulher} \\ * \text{MinistraM} + \gamma \text{controles} + \varepsilon \end{aligned} \quad (5)$$

onde $\text{resultadoPF} = 1$ se a decisão do processo foi a favor da pessoa física; e

$\text{resultadoPF} = 0$ se a decisão do processo foi contra a pessoa física.

O coeficiente obtido através da regressão da função logística não representa o efeito marginal da variável independente na variável dependente, mas responde pelo logaritmo da razão de probabilidade, *odds ratio*, que representa a nossa variável de interesse. Estamos interessados no coeficiente da variável de interação entre o sexo do reclamante e o gênero do Ministro Relator, isto porque ela capta a probabilidade de Ministras darem ganhos de causa para mulheres relativamente aos homens em relação à probabilidade de Ministros darem ganhos de causa para homens relativamente às mulheres, ou seja, capta o viés da Ministra em relação às mulheres vis a vis com os Ministros em relação aos homens.

5. RESULTADOS

A tabela 4 reporta as estimativas obtidas através da regressão da equação (5), levando em consideração somente a amostra de processos envolvendo apenas uma pessoa física

independentemente se na posição de reclamante ou reclamado, neste caso, foram excluídos 5911 processos (6,279%). Adicionalmente, foram excluídos 1161 processos (1,233%) os quais pertenciam aos Órgãos Especiais, isto se justifica uma vez que existem características específicas que fazem com que os processos sejam alocados a estes órgãos ao mesmo tempo em que os magistrados podem escolher qual seção especializada desejam compor, logo, ao considerarmos estes processos estaríamos eliminando a aleatorização, elemento imprescindível para a nossa análise. Sendo assim, mantivemos apenas os processos que foram julgados pelas Turmas, que são todos processos de uma mesma natureza e são julgados por todo o conjunto de magistrados. Em sua maioria, as variáveis contidas nas regressões são dummies (Vide anexo 3 para a descrição das variáveis).

Na equação I usamos como variável explicativa apenas duas dummies que indicam se a pessoa física e o Ministro Relator são do sexo feminino respectivamente. Os resultados da equação sem nenhum controle indicam que se a pessoa física é do sexo feminino a probabilidade de ganhar é menor do que quando a pessoa física é do sexo masculino, e as ministras mulheres tendem a manifestar-se mais contrárias à pessoa física do que os ministros do sexo masculino. Este segundo resultado é bastante robusto à inclusão de variáveis de controles.

A equação II inclui a nossa variável de interesse, que é a interação do sexo do Ministro Relator com o sexo da pessoa física. As estimativas não são estatisticamente diferentes de zero o que garante uma primeira indicação de não existência de viés de gênero no TST.

A equação III inclui algumas das características dos Ministros Relatores tais como a idade, se o título de graduação foi obtido por uma instituição de ensino pública ou privada, a carreira de procedência, e o número de anos no TST. A equação IV inclui a região do país da qual o Ministro provém. A equação V inclui as dummies relativas à indicação do Presidente ao cargo. A equação VI contém a variável dummy indicando se a parte 1 – parte que moveu a ação nesta instância – é pessoa física.

A equação VII adiciona as características do processo, o ano em que a ação foi ajuizada na primeira instância, e o tipo de processo, se embargo, recurso, agravo, etc. A equação VIII inclui todos os controles, isto é, acrescenta-se o tipo de atividade econômica na qual a relação de emprego ocorreu. O que se observa no cômputo destas duas últimas equações é uma mudança no comportamento; as mulheres continuam ganhando menos processos, mas as Ministras passam a ser mais favoráveis a pessoa física do que os Ministros uma vez que controlamos para todas as características observáveis dos processos e juízes. Contudo, o nosso resultado de interesse, que é a variável de interação, não se mostra estatisticamente significativa, de forma que, em geral, não podemos concluir que existe viés de gênero nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho.

Tabela 4: Resultados da Regressão Logit cuja variável dependente é o resultado do processo em relação à pessoa física

	Variável Dependente: resultadoPF							
	Equação I	Equação II	Equação III	Equação IV	Equação V	Equação VI	Equação VII	Equação VIII
dPFMulher	-0.134*** (0.0162)	-0.131*** (0.0185)	-0.128*** (0.0185)	-0.128*** (0.0185)	-0.128*** (0.0185)	-0.307*** (0.0311)	-0.272*** (0.0334)	-0.215*** (0.0338)
dministraM	-0.197*** (0.0173)	-0.192*** (0.0204)	-0.220*** (0.0214)	-0.0940*** (0.0250)	-0.0990*** (0.0259)	-0.339*** (0.0443)	0.252*** (0.0483)	0.239*** (0.0485)
dPFMulherMinistraM		-0.0168 (0.0386)	-0.0194 (0.0386)	-0.0252 (0.0388)	-0.0250 (0.0388)	0.0211 (0.0618)	0.00128 (0.0655)	0.00638 (0.0655)
Controles:								
idade do Ministro(a) dummy naturalidade	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim
Ministro(a) dummy ensino	não	não	não	sim	sim	sim	sim	sim
dummy carreira de proveniência	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim
anos no TST	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim

dummy indicação do								
Presidente	não	não	não	não	sim	sim	sim	sim
dp1PF	não	não	não	não	não	sim	sim	sim
ano do processo	não	não	não	não	não	não	sim	sim
dummy tipo de processo	não	não	não	não	não	não	sim	sim
dummy atividade								
econômica	não	não	não	não	não	não	não	sim
Observações	87071	87071	87071	87071	87071	87071	87070	86947

Notas: Entre parênteses o erro padrão dos coeficientes da regressão. Indica-se *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$. Além das variáveis acima, a regressão inclui indicadores do Ministro tais quais idade, naturalidade, ensino, carreira procedente, anos no TST, presidente que o indicou, bem como características dos processos como se a PF é quem moveu a ação, o ano e o tipo de processo, além da atividade econômica onde a lide se instaurou.

Para eliminar os problemas de diferenças substanciais entre os processos realizamos um exercício adicional no qual controlamos pela causa do processo. Assim, estabelecemos uma subamostra de 1904 processos escolhidos aleatoriamente cujas causas formam agrupadas em dezesseis grupos de categorias: horas extras e reflexos, encargos sociais, benefícios sociais, adicionais, aposentadoria, honorários, renda, equiparação, enquadramento e vínculos, contrato, dano, contribuições e descontos, acidente e doença, responsabilidade, estabilidade e, por fim, as demais causas. (Vide anexo 1 com as subcategorias dentro de cada agrupamento).

Adotamos as mesmas estratégias empíricas anteriores, porém controlando pelas causas dos processos. A estimação da equação 5, produz os resultados descritos no anexo 4. Na subamostra observada, ainda que os resultados não se mantenham estritamente iguais aos obtidos na amostra inteira os coeficientes apresentados na tabela 4 não são estatisticamente significativos de forma que não podem ser concluídos divergentes. Além disso, apesar da amostra não ser completamente representativa uma vez que a variável de interesse (a interação) mostra-se significativa desde a equação VI (antes da adição do controle por causa) o que não acontecia nas estimações com a amostra completa, a equação IX que inclui as causas como controles apresenta um aumento em magnitude do coeficiente estimado. Este resultado serve de indicativo de que ao controlar pelas causas, diminuindo desta forma a variabilidade entre os processos, encontramos indicativos de que Ministras tenderiam a ser mais favoráveis às partes do sexo feminino do que masculino, isto é, que a razão das probabilidades da Ministra ser favor de mulheres comparativamente aos homens é maior relativamente à probabilidade do Ministro ser a favor de homens comparativamente às mulheres. Este resultado é o nosso resultado de interesse, e indica que não podemos excluir a possibilidade de viés de gênero no Tribunal Superior do Trabalho.

Contudo, é possível que o viés ocorra apenas em algumas causas, seja naquelas em que existe maior ambigüidade na interpretação das leis, seja naquelas onde existe uma maior diferença e, por conseguinte, comparação entre os sexos. Desta forma, estratificamos a subamostra nas causas gerando 16 estratos distintos. Dado que em um processo os indivíduos podem estar litigando sob mais de um tema, alguns processos estiveram presentes em mais de um estrato.

Os resultados das estimações estão descritos na tabela 5. As estimativas indicam que se existe viés de gênero no TST é provável que ele ocorra nas disputas cujas causas classificamos como “equiparação”, “enquadramento e vínculos” e “outras causas”³.

A categoria “equiparação” correspondente aos processos nos quais se discute a equiparação de direitos, salários e jornadas de trabalho entre indivíduos que na visão do trabalhador realizam o mesmo trabalho que ele mas dispõe de benefícios adicionais, esta equiparação entre trabalhadores pode ocorrer entre trabalhadores do mesmo sexo ou de sexos distintos. “Enquadramento e vínculos” é a categoria que inclui enquadramento funcional e sindical bem como o reconhecimento de um vínculo de emprego existente entre as partes. Por fim, “outras causas” representam de certa forma questões mais burocráticas como a perda de prazo ou o não

³ A classificação das causas nas diversas categorias encontra-se no Anexo 1.

preenchimento ou a não apresentação dos documentos adequados para a continuidade do processo de forma que é impedida a sua continuidade.

As primeiras duas categorias parecem intuitivas que haja uma tentativa de buscar uma equivalência entre os sexos. A última apesar de menos intuitiva é importante porque se há a possibilidade de existência viés nas decisões proferidas pelos magistrados talvez ele ocorra justamente nos meandros processuais, pois desta forma o viés estaria de certa forma menos evidente e não estaria desobedecendo a uma lei já previamente estabelecida.

6. CONCLUSÃO

Este trabalho é o primeiro trabalho empírico que utiliza dados de processos jurídicos do Tribunal Superior do Trabalho para estabelecer a existência ou não de viés de gênero nas decisões, ao mesmo tempo em que fazemos isso em um contexto onde os processos são distribuídos de maneira aleatória de forma que o magistrado é incapaz de escolher os processos que deseja julgar. A nossa base de dados inclui informações quanto ao gênero das partes envolvidas nos processos além de diversas características dos magistrados e exploramos a aleatorização dos processos para identificar o efeito do gênero do magistrado nas decisões dos processos de indivíduos do sexo masculino e feminino. A dificuldade de obtenção e manuseio das informações da base de dados dificulta a implementação da estratégia empírica, talvez esta seja uma justificativa para a falta de trabalhos desta natureza na literatura existente.

As evidências apontam para o fato de que os Ministros do TST tendem a favorecer a pessoa física, contrariando as demandas da pessoa jurídica. Além disso, o fato da pessoa física envolvida no processo ser do sexo feminino faz com que a sua probabilidade de ganho diminua. Apesar de bastante robustos a diferentes amostras, estes resultados não representam de fato viés uma vez que os Ministros podem estar seguindo estritamente as leis, e talvez as próprias leis sejam mais tendenciosas à defesa da pessoa física e dos homens.

Os nossos resultados não são tão claros quanto à presença de viés. No geral, os magistrados parecem não enviesar suas decisões por conta do gênero das pessoas envolvidas na lide, mas em algumas causas específicas existem indicativos de que este movimento possa estar ocorrendo. É o caso da “equiparação”, “enquadramento e vínculo” e “outras causas”. No caso das duas primeiras, talvez o viés possa ser explicado exatamente pela natureza dessas causas que em ambos os casos tendem a ser uma busca pela aproximação dos direitos dos trabalhadores aos seus pares independentemente do gênero destes seus semelhantes. No caso da terceira, as “outras causas” correspondem por falhas em atender os procedimentos corretos dos trâmites do processo, que em geral estaria mais subjugada às características dos advogados e defensores do que propriamente às partes do processo.

Sendo assim, apesar de não sermos capazes de apontar conclusões decisivas sobre a existência de viés na Justiça do Trabalho, os nossos resultados apontam para a existência, ainda que pequena, de um viés de gênero em algumas decisões do TST, de forma que, em alguns casos, as Ministras tendem a favorecer as mulheres enquanto os Ministros favorecem aos homens. Indicando que a equiparação entre o número de Ministros e Ministras julgando no TST seria uma alternativa para mitigar o possível viés de gênero neste órgão do judiciário. Este processo deve ocorrer de maneira gradual, corrigindo este viés, a medida que as mulheres ocupam cada vez mais lugares nos cursos de Ciências Jurídicas e cargos de juízas nas instâncias de 1º e 2º graus.

Tabela 5: Resultados da Regressão Logit estratificando por causas cuja variável dependente é o resultado do processo em relação à pessoa física

Variável Dependente: resultadoPF															
	Horas Extras	Encargos Sociais	Benefícios Sociais	Adicionais	Aposentadoria	Honorarios	Renda	Equiparação	Enquadramento e Vínculos	Contrato	Dano	Contribuições e Descontos	Acidente e Doença	Estabilidade	Outras Causas
dPFMulher	-0.506 (0.411)	-0.728 (0.833)	11.71 (7,900)	0.0922 (0.725)	-1.501 (1.506)	-1.087 (1.036)	-328.8 (5,784)	-2.818* (1.581)	-0.173 (0.943)	0.0909 (0.794)	21.60 (6,776)	- (0.962)	-0.686 (0.962)	-4.064 (3.411)	1.744* (0.955)
dMinistraM	1.284** (0.596)	-0.433 (1.422)	-93.88 (0)	-0.0413 (1.013)	-3.510* (2.006)	-0.773 (1.054)	-78.67 (11,877)	-2.909* (1.658)	-0.394 (1.283)	1.603 (1.437)	32.23 (0)	-16.94*** (1.553)	3.521 (2.352)	-6.528 (5.006)	2.100* (1.160)
DPFMulherMinistraM	0.112 (0.859)	2.491 (1.827)	26.90 (0)	0.942 (1.892)	2.768 (2.546)	1.712 (1.561)	23.09 (4,942)	8.913** (3.565)	6.789*** (2.498)	0.0715 (1.729)	13.81 (0)	- (0.962)	- (0.962)	- (3.411)	3.512* (2.050)
Controles:	todos	Todos	todos	todos	todos	todos	todos	Todos	Todos	todos	todos	todos	todos	todos	todos

Notas: Entre parênteses o erro padrão dos coeficientes da regressão. Indica-se *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Além das variáveis acima, a regressão inclui indicadores do Ministro tais quais idade, naturalidade, ensino, carreira precedente, anos no TST, presidente que o indicou, bem como características dos processos como se a PF é quem moveu a ação, o ano e o tipo de processo. A amostra foi estratificada por cada uma das causas acima indicadas, a causa “Responsabilidade” não se encontra na tabela acima pois as observações não foram suficientes para que houvesse algum resultado.

7. BIBLIOGRAFIA

- ACEMOGLU, D.; JOHNSON, S.; ROBINSON, J.A. *The Colonial Origins of Comparative Development : An Empirical Investigation*. The American Economic Review, v.91, nº 5, 2001.
- ANWAR, S.; BAYER, P.; HJALMARSSON, R. *Jury Discrimination in Criminal Trials*. NBER Working Paper 16366. Cambridge: United States: National Bureau of Economic Research, 2010.
- ARAÚJO, L.; PONCZEK, V. *Informal wages in an Economy with Active Labour Courts*, mimeo EESP-FGV, 2010.
- BEN-BASSAT, A.; DAHAN M. *Social Rights in the Constitution and in Practice*. Journal of Comparative Economics, 36(1): 103–119, 2008.
- BOTELHO, F.; PONCZEK, V. *Segmentation in the Brazilian Labor Market*. Economic Development and Cultural Change, forthcoming 2010.
- BOTERO, J. C.; DJANKOV S.; LA PORTA R.; LOPEZ-DE-SILANES F.; SHLEIFER A. *The Regulation of Labor*. Quarterly Journal of Economics, 119(4): 1339–82, 2004.
- BRASIL. *Emenda Constitucional Nº 45*. 30 de dezembro de 2004.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, Tribunal Superior do Trabalho, 2008.
- BECKER G. *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press. ISBN 0-226-04115-8 (1957, 1971, 2nd ed.).
- BEAMAN, L.; CHATTOPADHYAY R.; DUFLO, E.; PANDE, R.; TOPALOVA, P. *Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?* The Quarterly Journal of Economics, volume 124, 2009.
- CABALLERO, R. J.; COEAN, K. N.; ENGEL, E. M. R. A.; MICCO A. *Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility*. Cowles Foundation Discussion Paper 1480, 2004.
- CAIN, G. G. *The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey*. Handbook of Labor Economics, volume I, 1986.
- CHATTOPADHYAY, R.; DUFLO, E. *Women as Policy Makers: Evidence from a Randomized Policy Experiment in India*. Econometrica, 72(5), 1409 – 1443, September 2004.
- CINTRA, A. C. A.; GRINOVER, A. P.; DINAMARCO, C. R. *Teoria Geral do Processo*. São Paulo: Malheiros Editores LTDA., 22ª edição, 2006.
- FARIA, J. E. (org.) *Direito e Justiça. A função social do Judiciário*. São Paulo: Ática, 1989a.
- FELD, L.; VOIGT S. *Making Judges Independent – Some Proposals Regarding the Judiciary*. CESinfo Working Paper 1260. CESinfo Group Munich, 2003.
- FELDMANN, H. *The quality of the legal system and labor market performance around the world*. European Journal of Law and Economics, Springer, vol. 28(1), pages 39-65, August, 2009.
- FREEMAN, R.B. *Single Peaked vs. Diversified Capitalism: The Relation Between Economics Institutions and Outcomes*. NBER Working Paper 7556. Cambridge: United States: National Bureau of Economic Research, 2000.
- FULLERTON, H.N. *Labor Force Participation: 75 Years of Change, 1950-98 and 1998-2025*. Monthly Labor Review, v. 122, n. 12, 1999. p. 3-12.

- HALTIWANGER, J.; SCARPETTA S.; SCHWEIGER H. *Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size, and Regulations*. World Bank Policy Research Working Paper 4070. 2006.
- HAYO, B.; VOIGT, S. *The Relevance of Judicial Procedure for Economic Growth*. Joint Discussion Paper Series in Economics, nº 28, 2008.
- HAYO, B.; VOIGT, S. *Explaining de facto Judicial Independence*. Discussion Paper, nº 46/03. Department of Economics, University of Kassel nº 07,2005.
- HECKMAN, J.J.; PAGÉS, C. *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. NBER Working Paper 7773. Cambridge: United States: National Bureau of Economic Research, 2000.
- HERKENHOFF, J. B. *Como aplicar o Direito*. Rio de Janeiro: Forense, 1986.
- HERKENHOFF, J. B. *Juízes e juristas neutros?* Disponível em [http:// www.lfg.com.br](http://www.lfg.com.br) - 05 de fevereiro de 2010.
- HERSCH, J. *Sex Discrimination in the Labor Market* Foundation and Trends in Microeconomics, volume 2, nº4, pp 281-361, 2006.
- LA PORTA, R.; LOPEZ-DE-SILANES F.; SHLEIFER A. *The Economic Consequences of Legal Origins*. Journal of Economic Literature, vol. XLVI, june 2008, pp. 285-332.
- MADALOZZO, R.; *Market and Home Production: Gender Difference in Brazil*. Ibmec working paper 166, Ibmec São Paulo, 2009.
- MADALOZZO, R.; MARTINS, S.R.; SHIRATORI, L. *Participação no Mercado de Trabalho e no Trabalho Doméstico: Homens e Mulheres têm condições iguais?* Revista Estudos Feministas, v. 18, p. 547-566, 2010.
- MICCO, A.; PAGÉS C. *The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data*. Institute for the Study of Labor Discussion Paper 2433, 2006.
- NARITOMI, J.; SOARES, R.R.; ASSUNÇÃO, J.J. *Rent Seeking and the Unveiling of 'De Facto' Institutions: Development and Colonial Heritage within Brazil*. NBER Working Paper No. 13545 Issued in October 2007.
- NORTH, D. C. *Institutions*. Journal of Economic Perspectives, v. 5, nº 1, winter 1991 – Pages 97-112.
- PIERRE, G.; SCARPETTA S. *Do Firms Make Greater Use of Training and Temporary Employment When Labor Adjustment Costs Are High?* Unpublished, 2007.
- PORTANOVA, R. *Motivações Ideológicas da Sentença*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 3ª edição, 1997.
- SANTOS, B. Introdução à Sociologia da Administração da Justiça. In: *Direito e Justiça. A função social do Judiciário* (org. José Eduardo Faria). São Paulo: Ática, 1989, pp. 183-205.
- YEUNG, L. *Tese de Doutorado*. FGV-EESP, São Paulo, 2010.

8. ANEXOS

Anexo 1: Classificação das Causas

Horas Extras e Reflexos	Horas Extras, Intervalo Intra jornada, Intervalo Interjornada, Repouso Semanal, Banco de Horas
Encargos Sócios	Aviso Prévio, Seguro Desemprego, Férias, 13o salário, Feriados, FGTS, Encargos Sociais
Benefícios Sociais	Auxílio Alimentação, Auxílio Doença, Auxílio Transporte, Plano de Saúde, Auxílio Funeral, Seguro de Vida, Ajuda de Custos Combustível e Telefone
Adicionais	Sexta Parte e Quinquênios, Adicional de Insalubridade, de Periculosidade, Noturno, Adicional de Risco, de Transferência, e de Aprimoramento Acadêmico, por tempo de serviço, e Licença Prêmio
Aposentadoria	Aposentadoria, PDV-Programa de Desligamento Voluntário, PDI-Programa de Desligamento Insentivado, Pensão
Honorários	Assistência Judiciária gratuita, Honorários Advocatícios, Honorários Peridicais, Custas Processuais
Renda	Gratificação de Função, Acúmulo de Função, Plano de Cargos e Salários, Lucros, Comissões e Remunerações Variáveis
Equiparação	Equiparação, Diferenças e Reajustes Salariais, Equiparação de jornada de trabalho, Equiparação de Direitos
Enquadramento e Vínculo	Enquadramento Funcional e Sindical, Vínculo de Emprego, Cargo de Confiança
Contrato	Abandono e Reintegração de Emprego, Contratação Irregular, Demissão, Justa Causa, Extinção e Rescisão de Contrato de Trabalho, Alteração Contratual
Dano	Dano Moral e Material
Contribuições e Descontos	Contribuição Sindical, Assistencial e Previdenciária, Descontos
Acidente	Acidente de Trabalho e Doença Ocupacional
Responsabilidade	Penhora, Fraude e Responsabilidade, Suscessão Trabalhista, Atraso do Pagamento
Estabilidade	Estabilidade Provisória
Outros	Multas por Embargos Protelatórios, Atualização de Cálculos, Juros e Correção Monetária, Trâmites Processuais e etc

Anexo 2: Estatísticas descritivas dos Ministros do TST

Características dos Ministros (as)		
Total de Ministros	27	%
Idade Média	57,41	
	(6,89)	
Maiores de 60 anos	9	34,62
Homens	22	81,48
Mulheres	5	19,23
Média de Anos no TST	6,7	
	(4,56)	
Magistrados de carreira	21	77,78
Ministério Público	1	3,85
Advocacia	5	19,23
Ensino Público	20	74,07
Ensino Privado	7	26,92

Anexo 3: Descrição das Variáveis

dPFMulher	dummy indicativa do gênero da pessoa física (=1 se a pessoa física é mulher, =0 se a pessoa física é homem)
PropM	variável relativa a proporção de Mulheres na Turma julgadora do processo, pode assumir os valores 0, 1/3, 2/3 e 1
dPFMulherPropM	variável de interação entre a dummy de sexo da pessoa física e a proporção de Mulheres na Turma julgadora (=0 se a pessoa física é do sexo masculino)
dministraM	dummy indicativa do gênero do Ministro Relator (=1 se Ministro Relator mulher, =0 se Ministro Relator homem)
dPFMulherMinistraM	variável de interação entre o sexo da pessoa física e do Ministra (=1 se pessoa física mulher e Ministro Relator mulher, =0 caso contrário)
IdadeMinistro	variável relativa da idade do Ministro Relator
dMNorte, dMNordeste, dMCentroOeste, dMSudeste, dMSul	dummy indicativa da região de nascimento do Ministro Relator (=1 se natural da região, =0 caso contrário; a base é nascido no Uruguai)
dpublica	dummy indicativa da instituição de ensino do Ministro Relator (=1 se graduado em ensino público, =0 se graduado em ensino privado)
dmagistrado, dadvogado	dummy indicativa da carreira proveniente do Ministro Relator (=1 se da carreira em questão, =0 caso contrário; a base é a carreira do Ministério Público)
anosTST	variável relativa ao número de anos do Ministro Relator no TST
dindicadoFHC, dindicadoLula1, dindicadoLula2	dummy indicativa do Presidente que indicou o Ministro Relator (=1 se indicado pelo Presidente em questão, =0 caso contrário; a base é indicado pelo Collor)
dp1PF	dummy indicativa se a parte 1 (a parte ativa no processo) é pessoa física (=1 se pessoa física, =0 caso contrário)
Ano	variável relativa ao ano que o processo foi iniciado
dautor, drecorrentes, dimpetrante, dreclamante, dsuscitante, dembargante, dagravante	dummy indicativa se a parte 1 (a parte ativa no processo) é autor, recorrente e etc, implica na natureza do processo (=1 se o processo é do tipo em questão, =0 caso contrário; a base é dagravante)
dProcNorte, dProcNordeste, dProcCentroOeste, dProcSudeste, dProcSul	dummy indicativa da região onde o processo foi ajuizado (=1 se ajuizado na região, =0 caso contrário; a base são processos do Centro-Oeste)
dAtindustria, dAtcomercio, dAtservicos, dAtagropecuaria, dAtoutros	dummy indicativa do tipo de atividade na qual a relação trabalhista se instaurou (=1 se a atividade é do tipo em questão, =0 caso contrário; a base é dAtoutros)

Anexo 4: Resultados da Regressão Logit cuja variável dependente é o resultado do processo em relação à pessoa física

	Variável Dependente: resultadoPF								
	Equação I	Equação II	Equação III	Equação IV	Equação V	Equação VI	Equação VII	Equação VIII	Equação IX
dPFMulher	-0.142 (0.115)	-0.216* (0.131)	-0.215 (0.131)	-0.214 (0.132)	-0.212 (0.132)	-0.555** (0.222)	-0.554** (0.239)	-0.559** (0.241)	-0.404 (0.252)
dMinistraM	-0.204* (0.118)	-0.286** (0.138)	-0.305** (0.146)	-0.217 (0.168)	-0.217 (0.174)	-0.685** (0.301)	-0.106 (0.329)	-0.136 (0.330)	-0.154 (0.337)
dPFMulherMinistraM		0.311 (0.271)	0.312 (0.271)	0.294 (0.272)	0.292 (0.272)	0.896* (0.461)	0.983** (0.492)	1.015** (0.492)	1.077** (0.497)
Controles:									
idade do Ministro(a)	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
dummy ensino	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
dummy carreira de proveniência	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
anosTST	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim	sim
dummy naturalidade	não	não	não	sim	sim	sim	sim	sim	sim

Ministra(a)									
dummy indicação do									
Presidente	não	não	não	não	sim	sim	sim	sim	sim
dp1PF	não	não	não	não	não	sim	sim	sim	sim
ano do processo	não	não	não	não	não	não	sim	sim	sim
dummy proveniência									
do processo	não	não	não	não	não	não	sim	sim	sim
dummy tipo de									
processo	não	não	não	não	não	não	sim	sim	sim
dummy atividade									
econômica	não	não	não	não	não	não	não	sim	sim
causa do processo	não	não	não	não	não	não	não	não	sim
Observations	1747	1747	1747	1747	1747	1747	1746	1746	1746

Notas: Entre parênteses o erro padrão dos coeficientes da regressão. Indica-se *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.