



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES**  
**NÚCLEO DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS, CIDADANIA E**  
**POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LIDIANE PINHEIRO FERREIRA**

**MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE DAS AÇÕES DO CONSELHO**  
**NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**

**JOÃO PESSOA**  
**2024**

**LIDIANE PINHEIRO FERREIRA**

**MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE DAS AÇÕES DO CONSELHO  
NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas do Centro de Ciências Humanas e Letras da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestra em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Ruth Henrique da Silva.

**JOÃO PESSOA  
2024**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

F383m Ferreira, Lidiane Pinheiro.

Mulheres no poder judiciário : análise das ações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) / Lidiane Pinheiro Ferreira. - João Pessoa, 2024.

90 f. : il.

Orientação: Ruth Henrique da Silva.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Direitos humanos - Mulheres. 2. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). 3. Poder judiciário - Políticas públicas. I. Silva, Ruth Henrique da. II. Título.

UFPB/BC

CDU 342.7(043)

LIDIANE PINHEIRO FERREIRA

**MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE DAS AÇÕES DO  
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas do Centro de Ciências Humanas e Letras da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestra em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dra. Ruth Henrique da Silva.



Documento assinado digitalmente  
**RUTH HENRIQUE DA SILVA**  
Data: 16/12/2024 09:35:49-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Profa. Dra. Ruth Henrique da Silva  
Universidade Federal da Paraíba  
Orientadora



Documento assinado digitalmente  
**GLORIA DE LOURDES FREIRE RABAY**  
Data: 16/12/2024 08:50:37-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Profa. Dra. Glória Rabay  
Universidade Federal da Paraíba  
Examinador Interno



Documento assinado digitalmente  
**JEANE FELIX DA SILVA**  
Data: 14/12/2024 10:46:38-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

---

Profa. Dra. Jeane Félix da Silva  
Universidade Federal de Alagoas  
Examinadora Externa

**JOÃO PESSOA  
2024**

*Dedico a todas as mulheres que assim como eu, necessitam se  
reafirmarem o tempo inteiro para ocupar lugares, em especial  
os de predominância masculina.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à Educação Pública, as Políticas Públicas (sem elas, a filha de um pedreiro e de uma faxineira (analfabetos) não teria chegado até aqui). Agradeço a minha mãe, que mesmo sem entender, nunca me deixou desistir dos estudos (a senhora sempre foi meu combustível). Agradeço ao meu irmão, que por tantas vezes reafirmou que eu não podia desistir, e de uma certa forma, essa frase me fez seguir por muitas vezes. Agradeço especialmente e principalmente a Mayanne Tomaz, que foi a responsável por eu ter trilhado esse caminho (basicamente me obrigou), você foi meu alicerce. Obrigada por ter cheiro de casa e por estar comigo nesse percurso quando passei pela pior dor da minha vida, e achei que ia desmoronar. Esse mestrado é mais seu do que meu, rs. Agradeço a Ademilson Bezerra, o maior presente que ganhei da RUMF foi você, Ad, e eu não te solto nunca mais. Você é parte da minha história (sem você eu não teria conseguido)! Agradeço a Jackson Guimarães, o melhor chefe (amigo) que o Universo podia me proporcionar, lembro bem no início do mestrado quando o senhor me liberou nos turnos que precisava assistir aula, isso foi crucial para que eu conseguisse conciliar estudo e trabalho (depois do presidente Lula, o senhor é o pai que eu não tive). Agradeço a Elizabeth Torres, a Andreza Nogueira e a Rafael Maia (chamar vocês de amigos, e poder receber os abraços valiosos de vocês, dá sentido a minha vida).

Agradeço também ao Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH-UFPB), a minha orientadora Dra. Ruth Henrique da Silva, e as professoras Dra. Jeane Félix da Silva (um dos meus anjos favoritos na terra) e Dra. Glória de Lourdes Freire Rabay, sinto-me privilegiada por ter cruzado o caminho de vocês, gratidão por todo o conhecimento compartilhado! Por fim, agradeço a todas/todos/todes que me ajudaram a seguir e persistir nesse caminho árduo (mãos fortes que nunca me deixaram desistir).

*CORAGEM.*

## RESUMO

Ao longo da história, as mulheres foram invisibilizadas no âmbito profissional do Poder Judiciário no Brasil, apesar dessa área existir desde o século XVII, é mais acentuado a presença feminina contemporaneamente. Nesse sentido, esta pesquisa objetiva analisar as ações do CNJ, no Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, e a partir disso, busca apontar o que tem feito o CNJ para implementação de políticas de inclusão que promovam um espaço laborativo mais igualitário; mapear as ações instituídas realizadas pelo CNJ com objetivo de incentivar a participação de mulheres; refletir sobre os desafios para garantir a igualdade de gênero no Sistema Jurídico. Para isso, esta pesquisa se desenvolveu através de uma abordagem quali-quantitativa utilizando a pesquisa bibliográfica e documental por se debruçar em dados estatísticos, documentos e artigos científicos elaborados e/ou publicados pelo CNJ, e utilizando a análise temática. Através dos dados, identificou-se que as políticas de igualdade de gênero do CNJ têm avançado e proposto a paridade de gênero para composição ou ocupação de cargos em todo Judiciário; a criação de grupos de trabalho e de comissões que reflitam sobre as questões de gênero; repositórios; eventos; e materiais informativos e/ou educativos. Embora importantes, essas iniciativas enfrentam desafios para implementação em função de uma resistência cultural e possível falta de recursos, o que evidencia a necessidade de um constante monitoramento destas políticas. Sendo assim, conclui-se que a igualdade de gênero no Judiciário ainda não foi alcançada, mesmo diante de um cenário de esforços contínuos envolvendo o CNJ como instituição que administra e fiscaliza o Poder Judiciário, através de todas as ações realizadas no incentivo à Participação Institucional Feminina em seus diversos recortes sociais e identitários nessa esfera laboral jurídica, visando promover um ambiente mais inclusivo.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. CNJ. Mulheres. Poder Judiciário. Políticas Públicas.

## ABSTRACT

Throughout history, women have been rendered invisible in the professional sphere of the Judiciary in Brazil. Although this field has existed since the 17th century, female presence has become more prominent in contemporary times. In this context, this research aims to analyze the actions of the National Council of Justice (CNJ) in encouraging female institutional participation within the Judiciary. Additionally, it seeks to highlight what the CNJ has done to implement inclusion policies that promote a more equal workplace; to map the initiatives carried out by the CNJ aimed at encouraging women's participation; and to reflect on the challenges of ensuring gender equality in the legal system. For this purpose, this research employed a qualitative-quantitative approach, utilizing bibliographic and documentary research, as it focuses on statistical data, documents, and scientific articles produced and/or published by the CNJ, along with thematic analysis. The data revealed that CNJ's gender equality policies have advanced, proposing gender parity in the composition and occupation of positions across the Judiciary; the creation of working groups and committees that reflect on gender issues; repositories; events; and informative and/or educational materials. Although significant, these initiatives face challenges in implementation due to cultural resistance and possible lack of resources, highlighting the need for constant monitoring of these policies. Thus, it is concluded that gender equality in the Judiciary has not yet been achieved, despite the ongoing efforts involving the CNJ as the institution that manages and oversees the Judiciary, through all actions taken to encourage female institutional participation in its various social and identity dimensions within this legal workplace, aiming to promote a more inclusive environment.

**Keywords:** Human Rights. CNJ. Women. Judiciary. Public Policies.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Estaduais .....	37
<b>Gráfico 2:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Federais .....	40
<b>Gráfico 3:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Superiores .....	41
<b>Gráfico 4:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Regionais do Trabalho .....	43
<b>Gráfico 5:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Eleitorais .....	44
<b>Gráfico 6:</b> Distribuição das Magistradas nos Tribunais Militares Estaduais .....	46
<b>Gráfico 7:</b> Participação feminina das conselheiras do CNJ nos anos de 2005 a 2023, segundo o tipo de indicação.....	53
<b>Gráfico 8:</b> Série histórica do percentual de participação das conselheiras do CNJ, segundo o ano de posse .....	54
<b>Gráfico 9:</b> Linha do tempo com notícias do CNJ sobre mulheres.....	78
<b>Gráfico 10:</b> Principais núcleos de sentidos das manchetes do CNJ.....	79

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Direitos humanos assegurados pelo Estado Brasileiro da Constituição de 1824 a Constituição de 1988.....	23
<b>Quadro 2:</b> Tribunais Estaduais que apresentam a inexistência de Magistradas, no ano de 1988.....	35
<b>Quadro 3:</b> Levantamento do material de interesse da pesquisa no acervo do CNJ .....	55
<b>Quadro 4:</b> Ações do CNJ segundo as Resoluções CNJ nº 255/2018  nº 418/2021  nº 492/2023  nº 540/2023 .....	61
<b>Quadro 5:</b> Ações definidas pela Resolução CNJ nº 255 de 2018.....	63
<b>Quadro 6:</b> Ações definidas pela Resolução CNJ nº 418 de 2021.....	65
<b>Quadro 7:</b> Ações definidas pela Resolução CNJ nº 492 de 2023.....	68
<b>Quadro 8:</b> Ações definidas pela Resolução CNJ nº 540 de 2023.....	71
<b>Quadro 9:</b> Artigos publicados na Revista CNJ.....	73

## LISTA DE ABREVIACÕES

**ADI:** Ação Direta de Inconstitucionalidade

**AI-5:** Ato Institucional Número 5

**CAPES:** Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**CE:** Centro de Educação.

**CEDAW:** Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

**CF:** Constituição Federal

**CNJ:** Conselho Nacional de Justiça

**CNPq:** Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

**CSW:** Comissão sobre o Status da Mulher (Commission on the Status of Women)

**DF:** Distrito Federal

**DHP:** Departamento de Habilitações Pedagógicas

**ENFAM:** Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

**GAJU:** Grupo de Apoio Jurídico Universitário

**LGBTQIAPN+:** Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-binários e outras identidades

**MCTIC:** Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações

**NIPAM:** Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Ação sobre Mulher e Relações de Sexo e Gênero

**OAB:** Ordem dos Advogados do Brasil

**ODS:** Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

**ONG:** Organização Não Governamental

**ONU:** Organização das Nações Unidas

**PB:** Paraíba

**PIBIC:** Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

**PIVIC:** Programa Institucional Voluntário de Iniciação Científica

**PNAES:** Plano Nacional de Assistência Estudantil

**PPGDH:** Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas

**RUMF:** Residência Universitária Masculina e Feminina

**Sars-Cov-2:** Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2

**STF:** Supremo Tribunal Federal

**TJAC:** Tribunal de Justiça do Estado do Acre  
**TJAM:** Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas  
**TJAP:** Tribunal de Justiça do Estado do Amapá  
**TJBA:** Tribunal de Justiça do Estado da Bahia  
**TJDFT:** Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios  
**TJES:** Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo  
**TJGO:** Tribunal de Justiça do Estado de Goiás  
**TJMA:** Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão  
**TJMG:** Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais  
**TJMRS:** Tribunal de Justiça Militar do Rio Grande do Sul  
**TJMT:** Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso  
**TJPA:** Tribunal de Justiça do Estado do Pará  
**TJPB:** Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba  
**TJPI:** Tribunal de Justiça do Estado do Piauí  
**TJPR:** Tribunal de Justiça do Estado do Paraná  
**TJRJ:** Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
**TJRO:** Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia  
**TJRR:** Tribunal de Justiça de Roraima  
**TJRS:** Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul  
**TJSC:** Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina  
**TJSE:** Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe  
**TJSP:** Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo  
**TRE:** Tribunal Regional Eleitoral  
**TRF:** Tribunal Regional Federal  
**TRT:** Tribunal Regional do Trabalho  
**TRT9:** Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região  
**UFPB:** Universidade Federal da Paraíba  
**UNESCO:** Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura  
**XXI:** Século XXI

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1	Por que desenvolver esta pesquisa? .....	15
1.2	A presença das mulheres na esfera jurídica: uma investigação bibliográfica .....	20
1.3	Estrutura da dissertação .....	21
<b>2</b>	<b>APORTES TEÓRICOS E CONCEITUAIS</b> .....	<b>22</b>
2.1	Direitos Humanos, Movimentos Sociais e Políticas Públicas .....	22
2.2	Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Dominação Masculina .....	27
2.3	As mulheres em espaço de poder (magistratura) no Brasil: o que os números apontam? .....	33
<b>3</b>	<b>CAMINHOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>49</b>
3.1	Definição do objeto de estudo, objetivos e tipo de pesquisa.....	49
3.2	Lócus e desenvolvimento da pesquisa .....	51
3.3	Processo de análise.....	56
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO CNJ PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA DE MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO</b> .....	<b>58</b>
4.1	<b>Política de Participação Feminina no Poder Judiciário</b> .....	<b>58</b>
4.1.1	Resolução CNJ nº 255/2018.....	62
4.1.2	Resolução CNJ nº 418/2021.....	64
4.1.3	Resolução CNJ nº 492/2023.....	66
4.1.4	Resolução CNJ nº 540/2023.....	70
4.2	<b>As mulheres na e-Revista CNJ</b> .....	<b>72</b>
4.2.1	Mulheres no Judiciário: análise das produções científicas .....	74
4.2.2	Aproximações e distanciamentos nas produções científicas sobre as mulheres no Judiciário.....	76
4.3	<b>Agência CNJ e as mulheres no Poder Judiciário</b> .....	<b>77</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES</b> .....	<b>82</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>85</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo universitário é árduo, mas foi o caminho que desde a infância sonhei em percorrer. Ao observar aqueles muros da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) pela janela do ônibus coletivo quando ia trabalhar no shopping, às vezes parecia ser impossível que uma mulher, cearense, sertaneja, nordestina e recém-chegada na capital paraibana, como eu, pudesse ultrapassar aquelas barreiras.

No entanto, o que era apenas um sonho, tornou-se realidade. Em 2012, ingressei no curso de Pedagogia na UFPB e, através do Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), passei a residir na Residência Universitária Masculina e Feminina (RUMF). Além de não precisar mais laborar em lojas de shopping, naquele momento eu poderia me debruçar no tão sonhado mundo acadêmico. Nesse ínterim, busquei aprender e, acima de tudo, seguir o que eu acreditava. A RUMF havia despertado um olhar crítico e ao mesmo tempo enriquecedor, que contribuiu para minhas experiências.

Durante o período em que estive no curso de Pedagogia, minha primeira atuação no campo dos direitos humanos foi por meio do processo seletivo, quando passei a ser estagiária do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba (TJPB), sendo lotada na 1ª Vara da Infância e Juventude da capital, em um estágio que foi incentivador para a minha trajetória não só profissional, mas pessoal e social, uma vez que lá comecei a entender que é preciso buscar a nossa atuação em algo que nos impulse a contribuir para a construção do mundo que idealizamos.

Desse modo, com o término do estágio no TJPB, busquei ocupar outros espaços. Em 2015, ingressei no curso de Direito, também na UFPB. Na busca pelo que fazia sentido para mim, em 2016, ingressei como estudante colaboradora do projeto de pesquisa denominado “Gênero, sexualidade e diversidade nas escolas: uma reflexão sobre a ‘Ideologia de Gênero’ no Legislativo Brasileiro”, financiado pelo PIBIC/CNPq/UFPB, com vigência 2016-2017 e coordenado pela Profa. Dra. Jeane Félix, então vinculada ao Departamento de Habilitações Pedagógicas (DHP) do Centro de Educação (CE) da UFPB (Félix, 2016).

Posteriormente, participei do Programa Institucional Voluntário de Iniciação Científica (PIVIC) em outra pesquisa também financiada pelo PIBIC/CNPq/UFPB, com vigência 2017-2018, denominada “O que pensam os/as estudantes da UFPB sobre a abordagem de gênero, sexualidade e diversidade nas escolas?” (Félix, 2017), sob a

coordenação da professora já mencionada. Em seguida, tornei-me bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), entre 2018 e 2020, com dois planos de trabalho em pesquisas distintas, mas que envolviam os estudos sobre gênero e educação superior: o primeiro plano fazia parte de um edital de PIBIC de vigência 2018- 2019, denominado “Relações de gênero em cursos masculinos: Engenharia Civil” (Carvalho, 2018), recorte de uma pesquisa financiada pelo PIBIC/CNPq/UFPB 2018-2019; o segundo plano, com vigência de 2019 a 2020, denominado “Representações sociais das identidades profissionais e de gênero por estudantes de pedagogia” (Carvalho, 2019), também recorte de um projeto mais amplo, financiado pela Chamada MCTIC/CNPq Nº 28/2018. As duas pesquisas foram coordenadas pela Profa. Dra. Maria Eulina Pessoa de Carvalho, docente do DHP/CE/UFPB.

Todos os projetos de pesquisa dos quais participei estavam vinculados ao Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Ação sobre Mulher e Relações de Sexo e Gênero (NIPAM), localizado no CE, do campus I da UFPB. O NIPAM me proporcionou problematizar e analisar o mundo das mulheres a partir de outras óticas, possibilitando compreender múltiplas formas de violação de direitos que as mulheres passam, principalmente frente a uma cultura patriarcal que propõe uma sociedade dominada pelos homens nos espaços públicos e privados; e a lógica de que “os homens são superiores as mulheres” (Carvalho; Andrade; Junqueira, 2009, p.31).

Além de mergulhar nas leituras de gênero, diversidade e sexualidade, compartilhei o dia a dia com mulheres inspiradoras e de luta, e conheci mais de perto a violência de gênero que as mulheres passavam a partir do Grupo de Apoio Jurídico Universitário (GAJU/UFPB), fruto de um projeto de extensão do qual atuei como voluntária no ano de 2017. Os encontros desse projeto aconteciam toda segunda-feira, nos turnos da tarde, na delegacia da mulher, em Santa Rita-PB. As atividades desenvolvidas consistiam em ouvir as mulheres que por ali percorriam, e dar orientação jurídica. Essa experiência me permitiu pensar as questões de gênero a partir das lentes do direito e da vivência prática.

Isto posto, diante da trajetória que percorri, fui construindo a minha identidade como mulher feminista, militando nos âmbitos acadêmicos e visando contribuir com os direitos humanos das mulheres, uma vez que no projeto “Relações de gênero em cursos masculinos: Engenharia Civil” (Carvalho, 2018), já mencionado, uma das minhas atividades era ouvir as trajetórias de docentes mulheres em campos de

predominância masculina. Por meio dessas trajetórias e da literatura, observei as dificuldades que as docentes mulheres enfrentavam para se inserir, permanecer e até mesmo perceber as barreiras de gênero que atravessam seu espaço profissional.

Destaco que, como estudante mulher do curso de direito, minhas inquietações sobre as desigualdades de gênero foram ficando cada vez mais fortes, principalmente por observar que tais desigualdades não são recentes, conforme os estudos de Carvalho e Rabay (2013), Gênero e educação superior: apontamentos sobre o tema, somente 2 mulheres se formaram na graduação em direito em 1961 pela UFPB, bem como, o número de mulheres no curso só aumentou 15 anos depois, ou seja, em 1976.

Dito isso, por todo o caminho percorrido na graduação, é que surge o meu interesse pelo tema, bem como compreendo ser pertinente realizar esta pesquisa objetivando analisar a ações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em relação as mulheres no Poder Judiciário. A partir disso, é importante destacar que, até o presente momento, a justificativa pela escolha deste estudo foi de cunho pessoal, e para justificar o cunho científico, foi realizado um levantamento das produções que se tem sobre a atuação do CNJ, especificamente, envolvendo as mulheres na esfera jurídica.

### **1.1 Por que desenvolver esta pesquisa?**

A Agenda Global 2030 da ONU discorre sobre 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (UNESCO, 2015), especificamente o 5º ODS, versa sobre a igualdade de gênero. Desse modo, este estudo se alinha com a política supranacional vigente e contribui diretamente com os direitos humanos das mulheres.

Os direitos humanos das mulheres tratam de direitos políticos, civis, sociais, culturais, reprodutivos e sexuais, que ao longo da história por meio de movimentos de mulheres e feministas, possibilitaram a ratificação de tratados, acordos, conseguindo desdobrar questões de gênero, e influenciando agendas globais de direitos humanos (Prá; Epping, 2012, p.33), e apesar da Declaração da II Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos de 1993, caracterizar os direitos humanos como “históricos, universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados”, as mulheres não estavam contempladas e só começaram a ocupar um espaço mais significativo na esfera do Judiciário brasileiro, contemporaneamente, embora o sistema subsista desde 1609 (Campos, 2016).

Dessa forma, esta investigação se torna inédita e com compromisso com a originalidade, visando colaborar para a construção do conhecimento no campo jurídico dos direitos humanos das mulheres para instigar o ingresso/atuação de mais mulheres na esfera laborativa, bem como, na implementação de políticas públicas que estimulem o ingresso e a permanência de mulheres em espaços de poder.

Conforme Félix (2019), os estudos de gênero objetivam “visibilizar, problematizar e desnaturalizar as desigualdades (de todos os tipos) entre mulheres e homens, com fortes privilégios para eles”. Não menos importante, esta pesquisa se propõe a analisar os dados obtidos a partir das lentes de Bourdieu (2018), levando em consideração a ótica de Hirata (2017) sobre os aspectos da divisão sexual do trabalho, a qual aduz que atribuições na esfera laborativa são direcionadas aos gêneros, e atividades direcionadas as mulheres são ligadas ao cuidar, e aos homens, atividades em espaços de poder.

Corroborando com a ótica de Hirata (2017), segundo Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho nasce a partir do momento em que essas atribuições são direcionadas, e resultam em determinar profissões com características de feminilidade e masculinidade. A partir das referidas autoras, compreendo o impacto nos papéis sociais, que gera a dominação masculina, beneficiando aos homens, gerando desigualdades e ocasionando não somente a divisão sexual do trabalho, mas a divisão social do trabalho pautada em uma visão androcêntrica do mundo.

Por todo exposto, o conceito de dominação masculina parte da ideia de que essa forma de controle está profundamente enraizada nas práticas diárias e nos padrões inconscientes que guiam o comportamento das pessoas, e de uma forma naturalizada pela sociedade acaba parecendo parte de uma "ordem natural", já que está inscrita nos corpos e mentes através de um processo contínuo de socialização, permitindo homens e mulheres a aceitarem tais desigualdades como se fossem normais (Bourdieu, 2018).

De acordo com Bourdieu (2018), o ciclo da dominação masculina se perpetua por meio de símbolos e práticas, tal como a divisão sexual do trabalho, a objetificação do corpo feminino e as normas de comportamento impostas aos gêneros, que reforçam a ideia de superioridade masculina e a submissão feminina. São fatores que estruturam o que Bourdieu chama de "*habitus*", isto é, predisposições internas que moldam a forma como percebemos o mundo e agimos nele, mantendo o ciclo de dominação, não se limitando à economia ou à política, mas acima de tudo, simbólica,

sendo reproduzida culturalmente de geração em geração, sem precisar da força física para se sustentar (Bourdieu, 2018).

Por conseguinte, este estudo foi inspirado na expressão “mulher em tudo se mete”, utilizada pelo personagem Diabo na cena do julgamento final do filme inspirado na obra de Ariano Suassuna, *O Auto da Compadecida* (2000), em que buscou analisar as ações do CNJ no incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário, com a finalidade de refletir sobre o que tem sido desenvolvido, e mediante disso, indagar-se:

- O que tem feito o CNJ para incentivar a participação institucional feminina no Poder Judiciário?
- Há desafios a serem superados para garantir a equidade de gênero no Sistema Jurídico?
- É possível a implementação de políticas de inclusão que visem promover um espaço laborativo mais igualitário?

Dito isso, o desenvolvimento desta pesquisa tem início a partir das contribuições dos movimentos feministas que, de acordo com Bandeira (2000), contribuíram de forma efetiva para o acesso das mulheres ao espaço educacional e laboral. Bem como, é fundamental para as transformações na maneira de produção do conhecimento, na independência econômica, no reconhecimento da divisão desigual dos poderes e do trabalho entre homens e mulheres.

Com a contribuição dos movimentos feministas, percebo a incorporação da categoria gênero no debate acadêmico, nos espaços de formulação e implementação de políticas públicas e, sobretudo, na conquista por espaços sociais e direitos políticos. Sendo assim, este estudo utilizou o conceito de gênero como lente para as análises.

Os dados do Mapa de Educação Superior revelam que as mulheres, em termos percentuais, totalizam 55,5% do quadro dos cursos de Direito no Brasil (Semesp, 2020). Todavia, Locali, Matias e Alves (2021) publicaram na Revista eletrônica CONJUR, produtora de notícias e conteúdos jurídicos, que chegar no topo da carreira é muito difícil para as mulheres no Direito, e destacam que os problemas enfrentados pelas mulheres também atingem as cortes brasileiras.

Um grande exemplo dessa dificuldade, foi exposto pela desembargadora aposentada do TJSP, Kenarik Boujikian, durante entrevista concedida às referidas

autoras quando ingressou na magistratura, em 1989. Expõe a Desembargadora: “fazer parte da carreira era gigantesca e passava pelo fato de o concurso de ingresso ser identificado, de modo que as mulheres eram barradas já no nascedouro do concurso” (Locali; Matias; Alves, 2021, s/p). Conforme Kenarik Boujikian, para que o aumento de mulheres no tribunal se tornasse significativo, foi necessária uma lei que determinasse a não identificação nas provas escritas, e que possibilitasse a banca não ter acesso de quem se tratava, ao menos nas fases que antecediam a prova oral (Locali; Matias; Alves, 2021).

Para Kenarik Boujikian, o processo de exclusão das mulheres é marca do Poder Judiciário. Relembra que no ato da sua aposentadoria, na sessão criminal, de 80 desembargadores, “éramos apenas quatro desembargadoras”, e que “o Órgão Especial do TJ-SP tem 25 cadeiras e só teve uma mulher em 2018”. Aduz, ainda, que “nenhuma mulher fez parte até agora do Conselho Superior da Magistratura do TJ-SP” (Locali; Matias; Alves, 2021, s/p).

Dessa forma, quando partimos para a Suprema Corte, a presença das mulheres no Supremo Tribunal Federal (STF) não corresponde, em quantidade, à realidade dos cursos de direito, sendo bem inferior, segundo Yoshida e Held (2019). A Ministra Elie Gracie Northfleet se tornou a primeira-ministra a ocupar uma cadeira, em 2000, no STF. Posteriormente, as ministras Carmen Lúcia e Rosa Weber (aposentada em 2023) chegaram no STF em 2006 e 2011, respectivamente. Todavia, vivenciaram às barreiras de gênero no exercício da sua profissão, uma vez que, por exemplo, tiveram suas falas interrompidas pelos ministros inúmeras vezes, ação que atualmente é reconhecida através do neologismo de língua inglesa *manterrupting* (Gomes; Nogueira; Arguelhes, 2018).

Vale ressaltar que, o reflexo do comportamento enraizado de diferenciação a menor da mulher, também pode ser observado no dia a dia, fora do ambiente de trabalho, e um importante exemplo disso, é a fala da ministra Carmen Lúcia, durante o julgamento da ADI 6138, conta:

[...] um entregador esteve na minha casa entregando um documento que seria daqui, e perguntou para a pessoa que atendeu: eu vim entregar disseram que era pra uma autoridade esse documento, mas agora me disseram que aqui mora uma mulher. Afinal, aqui mora uma autoridade ou uma mulher?” (Rocha, 2022, s/p).

Aduz, ainda, a Ministra que é sem malícia a forma que o entregador se pronunciou, e que ele não tem nem noção a quem ele estava se referindo, “apenas faz o que ele acredita: autoridade, homem, mulher, alguém do lar.”<sup>1</sup>

Sendo assim, ao se referir a espaços de poder, é possível destacar que a entrada da primeira mulher na magistratura brasileira, ocorreu em 1939, pela Juíza Auri Moura Costa, nordestina e cearense. De acordo com os registros, sua admissão só foi possível devido a um episódio de dúvida da banca examinadora, já que seu nome podia ser interpretado como masculino e feminino, levando assim a ser confundida com um homem (Figueiredo, 2012; Miranda, 2012). Desse modo, compreendo que a esfera laboral da magistratura no Brasil foi composta historicamente pela figura do homem.

Ressalto que o desenvolvimento deste estudo visou refletir sobre as ações para manter a presença das mulheres no Poder Judiciário, cabendo a compreensão de que não se pode contribuir com a manutenção da divisão sexual do trabalho. Assim, esta investigação está inserida dentro do programa de Pós-graduação em Direitos Humanos, Cidadania e Políticas Públicas (PPGDH) da UFPB, uma vez que propõe pensar nos Direitos Humanos das mulheres.

Direcionando especificamente as reflexões para o Estado da Paraíba, destaco que a juíza Helena Alves de Sousa, foi a primeira mulher a ingressar na Magistratura paraibana, em 1957. Segundo o Leitão e Nóbrega (2014), apesar de vivenciar reprovações sem justificativas, Helena Alves ingressou na magistratura e ocupou o cargo no Tribunal por 10 anos. Mas, foi afastada do cargo por meio do Ato Institucional 5 (AI-5), durante a ditadura militar, retornando tempos depois através da anistia, no entanto, tal perdão só ocorreu em 1978.

Vale salientar que, durante mais de 100 anos, o TJPB foi presidido apenas por homens e, somente no biênio 2013-2015, a desembargadora Maria de Fátima Moraes Bezerra Cavalcanti ocupou a cadeira da presidência (Leitão; Nóbrega, 2014).

Nesse sentido, quando pensamos em espaços de poder, como a Magistratura, por exemplo, segundo Yoshida e Held (2019), é importante compreender que estes se dirigem a reproduzir o modelo patriarcal e a visão androcêntrica do âmbito jurídico.

---

<sup>1</sup> O trecho em destaque é um relato da Ministra do Supremo Tribunal Federal (SFT) Carmen Lúcia, proferido durante o julgamento da Ação Direta de Inconstitucional (ADI) 6138 transmitida pela TV Justiça [https://www.youtube.com/watch?v=ZKsBQ-qlbbw&ab\\_channel=Migalhas](https://www.youtube.com/watch?v=ZKsBQ-qlbbw&ab_channel=Migalhas). Acesso: em mai. 2024.

Sendo assim, é pertinente ressaltar que a mulher vem ocupando espaço na esfera jurídica laborativa e ocupando altos cargos, ainda que em passos lentos. Porém, a valorização direcionada a ambos os sexos não ocorre da mesma forma (Gomes; Nogueira; Arguelhes, 2018).

## **1.2 A presença das mulheres na esfera jurídica: uma investigação bibliográfica**

Propondo justificar a importância do tema em nível investigativo, em março/2024 e atualizado em setembro do corrente ano, realizei um mapeamento no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES com os seguintes operadores booleanos: “mulher” AND<sup>2</sup> “Poder Judiciário”, “mulher” AND “direito” e “mulher” AND “CNJ”, utilizando o recorte temporal 2019-2024, considerando nessa busca os resultados obtidos nas primeiras 5 páginas.

Os descritores localizaram diversos estudos que consistiam em dialogar sobre o lugar da mulher na política, encarceramento feminino, empoderamento, violência contra mulher, o corpo como arena político-religiosa, entre outros, e que não possuem relação direta com este trabalho, isto é, divergem do objetivo deste estudo. Todavia, ao ampliarmos aos anos anteriores registra-se uma dissertação de mestrado intitulada “Política judiciária no Conselho Nacional de Justiça: e a perspectiva de gênero?”, defendida por Lavigne (2010).

Os estudos de Lavigne (2010), objetivou formular diagnóstico sobre o grau de sensibilidade à questão de gênero e aos direitos da mulher na política judiciária nacional. Para isso se desenvolveu a partir da análise dos Atos Legislativos e do plano “Ação Estratégica do Poder Judiciário” produzidos pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, elaborados no âmbito da política judiciária nacional formulada após a Reforma da Justiça instituída ao final de 2004. Os resultados destacaram que a perspectiva de gênero ainda não havia sido incorporada, dada a existência de barreiras que impedem o processo de transição democrática no que tange as políticas de igualdade de gênero.

---

<sup>2</sup> De acordo com o Guia de uso do Portal de Periódicos da CAPES, disponível em: [https://www.periodicos.capes.gov.br/images/documents/Portal\\_Periodicos\\_CAPES\\_Guia\\_2019\\_4\\_oficial.pdf](https://www.periodicos.capes.gov.br/images/documents/Portal_Periodicos_CAPES_Guia_2019_4_oficial.pdf), os operadores booleanos são: AND(E); OR(OU) e NOT(NÃO) que consistem em palavras usadas para combinar palavras chaves, e mostrar os registros relacionados as palavras digitadas restringindo a dimensão da pesquisa.

Deste modo, esta dissertação de mestrado visa evoluir nessas análises quando se propõe a se debruçar sobre as ações desenvolvidas pelo CNJ, evidenciando, especialmente a partir do ano de 2018 com a instituição da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário prevista pela Resolução CNJ nº 255/2018 (Brasil, 2018).

Posto isso, considerando o levantamento realizado, nota-se uma certa carência e escassez de produções que visem estudar as ações do CNJ referente as mulheres no Poder Judiciário, o que possibilita compreender e ao mesmo tempo intencionar que esta investigação provoque outros e outras pesquisadores e pesquisadoras a rastrear as ações/atuações do CNJ com relação as mulheres na esfera laboral jurídica. Em razão disso, com base nos dados trabalhados, foi possível perceber não somente a insuficiência sobre o tema, mas compreender que quando o assunto é o âmbito laboral, as mulheres estão em desvantagens com os homens, desde a Idade Média (Alves; Pitanguy, 2005).

### **1.3 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação é composta por cinco capítulos. Inicialmente, a introdução aponta os motivos e a problemática desta investigação, apresentando a escassez sobre o tema e o que se tem produzido, bem como, as questões norteadoras e, no final, a estruturação do que pode ser encontrado em cada capítulo.

No segundo capítulo, se encontra todo o aporte teórico que será utilizado para embasar as análises realizadas neste estudo, trazendo os conceitos que serão utilizados para realizar desde as primeiras leituras de dados às discussões dos resultados. No terceiro capítulo, está o percurso metodológico, o objeto, objetivos, tipo de pesquisa, locus, instrumentos e procedimentos para coleta de dados, bem como, as formas de análise desses dados. Já o quarto capítulo indica a análise das ações do CNJ para o ingresso e permanência de mulheres no Poder Judiciário, apontando tanto o cenário do Poder Judiciário, quanto o que tem feito o Conselho em sua atuação, e é onde pode ser encontrada toda a parte empírica coletada, os resultados e a literatura escolhida para amparar este trabalho.

Por fim, as conclusões, onde são retomados todos os objetivos, e são respondidas as questões norteadoras, fazendo um apanhado dos achados deste estudo, assim como os atravessamentos.

## 2 APORTES TEÓRICOS E CONCEITUAIS

Neste capítulo será apresentado o aporte teórico e conceitual que fundamentou toda esta investigação, iniciando com as discussões sobre os direitos humanos, movimentos sociais e políticas públicas com destaque as lutas e conquistas das mulheres, perpasso a divisão sexual do trabalho com enfoque as mulheres nos espaços de poder, especialmente na magistratura. Os conceitos centrais são: gênero, divisão sexual do trabalho e direitos humanos das mulheres.

### 2.1 Direitos Humanos, Movimentos Sociais e Políticas Públicas

Inicialmente, é necessário abordar o conceito de direitos humanos, ainda que não seja minha intenção historicizá-lo, mas apenas situá-lo enquanto ferramenta crucial de análise neste estudo.

Para Ramos (2014), direitos humanos constituem um conjunto de direitos que são indispensáveis para uma vida humana, e que possuem quatro ideias chave: universalidade, essencialidade, superioridade normativa (preferenciabilidade) e reciprocidade, conforme pode ser observado em seguida:

A universalidade consiste no reconhecimento de que os direitos humanos são direitos de todos, combatendo a visão estamental de privilégios de uma casta de seres superiores. Por sua vez, a essencialidade implica que os direitos humanos apresentam valores indispensáveis e que todos devem protegê-los. Além disso, os direitos humanos são superiores a demais normas, não se admitindo o sacrifício de um direito essencial para atender as “razões de Estado”; logo, os direitos humanos representam preferências preestabelecidas que, diante de outras normas, devem prevalecer. Finalmente, a reciprocidade é fruto da teia de direitos que une toda a comunidade humana, tanto na titularidade (são direitos de todos) quanto na sujeição passiva: não há só o estabelecimento de deveres de proteção de direitos ao Estado e seus agentes públicos, mas também à coletividade como um todo. Essas quatro ideias tornam os direitos humanos como vetores de uma sociedade humana pautada na igualdade e na ponderação dos interesses de todos (e não somente de alguns) (Ramos, 2014, p. 25).

De acordo com os estudos de Ramos (2014) acima, tais direitos são pautados na liberdade, igualdade e dignidade, e são essenciais para uma vida digna, não sendo possível predeterminar esse conjunto de direitos, visto que as necessidades humanas

sofrem variações e se moldam com base no contexto histórico, e em novas demandas sociais de cada época como é possível observar ao longo dos direitos assegurados em cada constituição, vejamos:

**Quadro 1:** Direitos humanos assegurados pelo Estado Brasileiro da Constituição de 1824 a Constituição de 1988

1985-1987	DA CONSTITUIÇÃO DE 1824 AO CONGRESSO NACIONAL CONSTITUINTE
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1824</b>	Contém a previsão constitucional de um rol de direitos (inviolabilidade dos direitos civis e políticos, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade). O texto constitucional, entretanto, mascarava a real situação do império: havia escravidão e o voto era censitário.
<b>CONSTITUIÇÃO REPUBLICANA DE 1891</b>	Foi mantida a tradição de inserção do rol de direitos na Constituição, garantindo-se a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade. A possibilidade de novos direitos e garantias foi também reconhecida, explicitando-se que a especificação das garantias e direitos expressos na Constituição não excluiria outras garantias e direitos não enumerados.
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1934</b>	Também previu expressamente um rol de direitos, explicitando vários direitos civis e políticos. Inovou ao estabelecer vários direitos sociais, como direitos trabalhistas. Reconheceu também os direitos decorrentes ao estabelecer que “a especificação dos direitos e garantias expressos nesta Constituição não exclui outros, resultantes do regime e dos princípios que ela adota”.
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1937</b>	Houve a menção formal a um rol de direitos e aos direitos decorrentes, mas apenas servia para camuflar a ditadura do Estado Novo. O texto constitucional deixava clara a prevalência absoluta da razão de Estado sobre os direitos humanos.
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1946</b>	Instaurou uma nova ordem democrática no Brasil, que se encerraria somente com o golpe militar de 1964. Previu um rol dos “direitos e garantias individuais”, com a cláusula de abertura dos direitos decorrentes. Enumerou vários direitos sociais, inclusive o direito de greve, que havia sido proibido expressamente pela Constituição de 1937.
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1967</b>	Com a ditadura militar, previu formalmente um rol de direitos e garantias individuais, fazendo remissão a outros direitos, decorrentes do regime e dos princípios constitucionais. Trouxe a cláusula indeterminada do “abuso dos direitos individuais”, que consistia ameaça latente aos inimigos do regime, determinando a possibilidade de suspensão de direitos individuais e políticos pelo prazo de dois a dez anos, “declarada pelo Supremo Tribunal Federal,

	mediante representação do Procurador Geral da República, sem prejuízo da ação civil ou penal cabível, assegurada ao paciente a mais ampla defesa”.
<b>EMENDA N.1, de 1969</b>	Manteve a mesma situação da Constituição de 1967.
<b>CONSTITUIÇÃO DE 1988 A “CONSTITUIÇÃO CIDADÃ”</b>	Com a redemocratização, houve forte inserção de direitos e garantias no texto da futura Constituição. Mudança no perfil do Ministério Público, que deixou de ser vinculado ao Poder Executivo e ganhou autonomia, independência funcional e a missão de defesa de direitos humanos. Menção à Defensoria Pública como função essencial à Justiça, criando mais um ente público comprometido com a defesa dos direitos humanos. Aceitação da internacionalização dos direitos humanos, com a menção a tratados internacionais e também a um “tribunal internacional de direitos humanos”.

**Fonte:** Elaborado de acordo com o quadro sinótico de Ramos (2014, p.346).

No Quadro 1 acima elaborado baseado nos estudos de Ramos (2014), a Carta Magna de 1988 internacionalizou os direitos humanos, e confluíu para proteção desses direitos quando abordou em seu texto constitucional normas que tem como fundamento da República a Dignidade Humana, atendendo as diretrizes da Declaração Internacional dos Direitos Humanos (1948), quando assegura que todo ser humano fosse reconhecido perante a lei pelo simples fato de ser pessoa.

A partir disso, pode-se dizer que o tempo contribuiu para as reflexões em volta dos direitos humanos, e que a afirmação desses direitos é fundamentada em princípios e valores que exigem o processo de exigibilidade e responsabilização. No Brasil, os diferentes cenários e conjunturas políticas possibilitaram o reconhecimento de uma cultura que permite reconhecer a dignidade e os direitos de todos os seres humanos, sem qualquer distinção (Zenaide; Rabay, 2019).

Ressalto que, como mencionado anteriormente, a nossa CF de 1988 (Brasil,1988), de modo afirmativo, fez história na democracia brasileira, visto que de acordo com Zenaide e Rabay (2019, p.294), a raiz histórica dos Direitos Humanos é a desigualdade social presente nas violações e lutas por “liberdade, igualdade e respeito às diferenças socioculturais”. Segundo as estudiosas, no território brasileiro, da mesma forma que o voto era censitário e excluía as mulheres, por muito tempo, a escravidão e o analfabetismo se fizeram/fazem presentes.

Isto posto, para abordar sobre os direitos humanos, é necessário ressaltar o papel dos movimentos sociais. De acordo com Euzeneia (2021), os movimentos sociais são responsáveis por contribuir diretamente na implementação de programas

de proteção na Política Nacional de Direitos Humanos, e pode influenciar nas decisões governamentais, visto que é por meio deles que surge a formulação, implementação e controle em torno das políticas públicas em direitos humanos.

Dessa forma, é a partir dos movimentos sociais que os cidadãos conseguem êxito nas mudanças (no combate às desigualdades) em sociedade. É, portanto, mediante estes movimentos que vozes silenciadas/invisibilizadas/violadas são ouvidas, ao mesmo tempo que participam dos espaços de decisão estatal (Euzeneia, 2021).

Logo, no tocante a formulação e implementação em torno das políticas públicas, o papel dos movimentos sociais, especialmente o movimento de direitos humanos, é de dar grandes voos e influenciar na política nacional. No entanto, no que concerne ao controle em torno das políticas públicas em direitos humanos, percebe-se uma insegurança, uma vez que é necessário firmar pactos internacionais na busca de efetivar a Declaração Universal (Euzeneia, 2021).

Ressalto que o Estado pode ser metamorfoseado e, com isso, afetar diretamente as políticas públicas até então formuladas. Nesse sentido, compreende-se que os movimentos sociais podem gerar mudanças na política pública no tocante a formulação e a implementação, e para que ocorra o seu controle, conforme Euzeneia (2021, p.30), é de suma importância a “articulação de redes de ativismos na sociedade civil, e de coalizões com atores e instituições políticas”.

Dessa forma, se faz necessário abordar o papel político dos movimentos sociais no caminho para implementação das políticas públicas. Segundo Lemos e Faceira (2015), os movimentos sociais são a organização da classe trabalhadora, da luta de classe, das lutas sociais e ainda de minorias sociais. Foram os movimentos sociais que contribuíram diretamente nas conquistas dos direitos sociais e na elaboração da CF de 1988.

Fundamentado nisso, de acordo com Lemos e Faceira (2015), alguns movimentos sociais, a partir da década de 1990 se denominaram de redes, vale ressaltar que nem todos se definem assim. A partir disso, passaram a ser analisado por diversos atores sociais e, nos últimos anos “como um conjunto de ideias políticas e econômicas elaboradas por um determinado grupo a partir do desejo de resolver determinados problemas” (Lemos; Faceira, 2015, p. 6).

Dessa maneira, compreendo, a partir dos estudos de Lemos e Faceira (2015), que os movimentos sociais possibilitam a participação da sociedade civil na

transformação da realidade social, bem como é o caminho para o fortalecimento das esferas públicas. É, portanto, por meio dos movimentos sociais que são encaminhadas as ações coletivas e, assim, definido como serão implementadas as políticas públicas, e o seu processo de fiscalização e execução.

Não obstante, seguindo Lemos e Faceira (2015, p. 7), os movimentos sociais são “atores políticos do processo de configuração das políticas sociais, onde as necessidades dos sujeitos transformam-se em demandas que serão reivindicadas através das mobilizações, pressões e luta sociais”. Logo, para as estudiosas, as políticas públicas devem considerar o modo de “demanda, luta, negociação e outorgamento implícito ou explícito, presentes no processo de elaboração, definição e implementação das políticas públicas” (Lemos; Faceira, 2015, p. 8).

Sendo assim, compreendo o papel dos movimentos sociais na efetivação das políticas públicas. No entanto, baseado em Zenaide e Rabay (2019), é necessário destacar a importância do regime democrático para que de fato o poder público assuma compromissos com uma política dos Direitos Humanos, e, não menos importante, que tenha estrutura e financiamento permanente.

Todavia, de modo retrospectivo, os direitos humanos ao longo da história dispuseram da universalidade como característica, e embora tivesse o significado de aplicação a todos os seres humanos, as mulheres na maioria das vezes nos espaços de decisão e poder, eram ignoradas. É, exatamente nesse espaço, e visando preenchê-lo que surge os direitos humanos das mulheres, como sujeitos com direitos civis, políticos, sociais, econômicos, reprodutivos, culturais, que vem atuando como garantias fundamentais com o intuito de promover a igualdade de gênero, e proporcionar que as mulheres participem ativamente da via pública (Prá; Epping, 2012; Piero, *et al.*, 2019; Pinheiro, 2020).

Ressalto que, é necessário destacar que o conceito passou a ter mais visibilidade por meio da criação da Comissão *Status* da Mulher (CSW), posteriormente a fundação das Nações Unidas, e que o pioneiro foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pautado na igualdade entre homens e mulheres. Logo, em 1979, a Convenção de Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), criou uma agenda global com o intuito de combater toda e qualquer discriminação de gênero, e promover a equidade (Prá; Epping, 2012; Piero, *et al.*, 2019; Pinheiro, 2020).

O conceito ganhou força com o auxílio dos movimentos sociais e feministas, em meados das décadas de 1960 e 1970. As mulheres passaram a reivindicar que fossem consideradas como sujeitos de direito, já que sofriam com a exclusão no cenário político, e a desigualdade e violência no espaço público e privado (Prá; Epping, 2012; Piero, *et al.*, 2019; Pinheiro, 2020).

Dessa forma, o marco inicial do conceito de direitos humanos das mulheres inicia com o enfrentamento as desigualdades, as subordinações e vulnerabilidades, e ganha visibilidade nos instrumentos legais internacionais, a partir dos movimentos feministas, garantindo que os direitos humanos, atendessem a característica de ser universal, e assim estendido e aplicado a todas as mulheres (Prá; Epping, 2012; Piero, *et al.*, 2019; Pinheiro, 2020).

Portanto, é pertinente destacar que os direitos humanos das mulheres, seguem sendo questões debatidas em políticas públicas e debates globais, e, ainda que tenham sido criadas leis de combate à violência, e tenha aumentado a presença feminina na política, as dificuldades permanecem, a exemplo da discriminação no ambiente laboral, a desigualdade nos direitos reprodutivos, e as barreiras enfrentadas pelas mulheres negras, LGBTQIAPN+, indígenas.

Dessa maneira, é necessário considerar as múltiplas barreiras geradas pela interseccionalidade de recortes de classe, raça, etnia e orientação sexual vivenciados, e monitorar as políticas públicas voltadas para esses direitos (Prá; Epping, 2012; Piero, *et al.*, 2019; Pinheiro, 2020).

Crenshaw (1989), apresenta interseccionalidade como sendo a sobreposição de diferentes formas de discriminação, especialmente de raça e gênero, através da experiência de mulheres negras, que tanto a teoria feminista quanto a política antirracista tendem a tratar raça e gênero como categorias isoladas, ignorando as experiências únicas das mulheres negras.

Para Crenshaw (1989) as mulheres negras frequentemente enfrentam opressões combinadas que não podem ser entendidas adequadamente quando se considera apenas um eixo de discriminação (como raça ou gênero separadamente). A interseccionalidade revela que a discriminação experimentada por mulheres negras é mais complexa do que a soma de sexismo e racismo, assim como a discriminação experienciada por uma mulher negra LGBTQIAPN+ é ainda mais complexa.

## **2.2 Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Dominação Masculina**

Joan Scott (1989), apresenta gênero como uma construção social complexa que não se restringe à biologia, e não se iguala ao "sexo". Ressalta a autora, que as distinções entre masculino e feminino, historicamente construídas para cristalizar relações de poder entre os sexos, e rejeitar o determinismo biológico justifica as diferenças sociais entre homens e mulheres pelo sexo. Para a estudiosa, o uso do termo "gênero" usado pelo movimento feminista destacou o caráter social dessas distinções, e evidenciou que masculinidade e feminilidade são ferramentas de dominação e subordinação.

Dessa forma, o gênero está além da identidade sexual, e abrange as estruturas que legitimam desigualdades, e denota relações de poder que sempre se associa às mudanças na organização social. Ao estudar gênero, é possível entender as hierarquias que foram naturalizadas em diferentes épocas e contextos, e como essas construções mantêm a ordem social, visto que, historicamente, os papéis subalternos foram atribuídos às mulheres, enquanto os homens ocupavam posições de autoridade. Tais desigualdades de gênero não são fixas e variam de acordo com as condições políticas, sociais e culturais de cada período (Scott, 1989).

Scott (1989) critica as abordagens tradicionais dos estudos de gênero por tratarem essa categoria como algo imutável, apontando que muitas teorias feministas se concentram nas diferenças biológicas, deixando de tratar sobre a complexidade das relações sociais. Consoante a autora, gênero deve ser entendido como um conceito dinâmico, em constante transformação e profundamente ligado à outras categorias, como classe e raça, destacando a importância de se desenvolver teorias que possam explicar as mudanças históricas nas relações de gênero, revelando as estruturas que moldam as desigualdades sociais.

Ainda, baseado na ótica de Scott (1989), o uso do gênero como uma categoria analítica pode transformar a maneira de se entender a história, desafiando os paradigmas tradicionais que ignoram as experiências vividas pelas mulheres. Através dos estudos de gênero é possível desvendar como as relações sociais, políticas e econômicas se moldam por construções de masculinidade e feminilidade. Conseqüentemente, os estudos de gênero oferecem uma lente crítica para analisar as estruturas de poder e propor diferentes análises para questões do passado e contemporâneas (Scott, 1989).

Em uma perspectiva histórica, com a chegada da República, as aspirações das mulheres foram se tornando mais fortes. A vontade e ambição de reivindicar formação profissional, bem como, a retirada de barreiras relacionadas ao trabalho feminino remunerado passaram a ser pautados pelo movimento de mulheres, visto que apenas as mulheres sem poder aquisitivo estavam inseridas (Soihet,2013). Nesse sentido, Soihet (2013), ao analisar a militância das mulheres, no século XX, verificou que a situação de serem pensadas para fora do ambiente privado, ficou mais forte.

Soihet (2013) aborda que é a partir da militância dos movimentos de mulheres que a situação entre os homens se tornou menos desigual, e as mulheres, além de serem pensadas fora da esfera familiar, começaram a ocupar cargos públicos. Corroborando com a ideia de Soihet (2013), Carvalho *et al.* (2016), aduz que as mulheres por muito tempo não tiveram os mesmos direitos que os homens, e o trabalho remunerado e fora do lar, era um dos direitos negados.

Nessa linha de intelecção, o sufrágio feminino deu visibilidade ao direito de a mulher exercer o voto, ocasionando divergência entre as autoridades dentro do parlamento e a sociedade (homem), dado que como mencionado anteriormente, as mulheres por muitas vezes foram apontadas como frágeis e inadequadas para as atividades públicas, devendo o cuidado com a família ser sua prioridade (Soihet, 2013).

Neste contexto, em meio a ridicularização das mulheres, surge Bertha Lutz, bióloga e uma das primeiras mulheres a fazer parte do serviço público do país e a liderar pautas como a redução do horário de trabalho das empregadas no comércio, que deixaram de trabalhar de 13h a 14h para 8h diárias. O movimento de mulheres, no século XX, sofria limitações e naturalizava as condições que reproduziam a ideia de tarefas compatíveis para cada sexo, permitindo que a responsabilidade pelas atividades domésticas continuasse a ser exercido pelas mulheres (Soihet,2013).

Por isso, compreendo que historicamente, o século XX teve um papel importante para que as mulheres passassem a serem pensadas para fora do ambiente privado, e chegassem a ocupar os cargos públicos, atuando como membros ativos de uma sociedade (Soihet,2013). No entanto, destaco que essa realidade não foi superada, e ainda existem grandes desafios sociais decorrente da falta de equidade e de igualdade de gênero, no século XXI (Carvalho *et al.*, 2016).

Vale salientar que Equidade de Gênero consiste no respeito a igualdade de usufruto de direitos e bens sociais, e na valorização dos atributos tidos como

masculinos e tidos como femininos. Logo, a desigualdade de gênero (ou inequidade) se refere a assimetria de gênero e valorização dos atributos tidos como de um gênero em detrimento do outro, tal como a desvalorização, discriminação e exclusão das mulheres. Já Igualdade de Gênero trata de um conceito político que supõe diferenças e implicam em consequências na vida de homens e mulheres, como no ambiente escolar que muitas vezes incentiva meninas a se debruçarem sobre domínio de linguagens em detrimento de conhecimentos matemáticos. Destarte, para se atingir igualdade é necessário tratar desigualmente as pessoas, à medida que as desigualdades se manifestem, para garantir a compensação devida (Carvalho; Andrade; Junqueira, 2009).

No que diz respeito a divisão sexual do trabalho continua sendo um grande desafio a ser superado. O conceito tem início na França, sendo pioneiro nas discussões sobre o tratamento diferente direcionado a distribuição de trabalho entre homens e mulheres no mercado laborativo, e os ofícios e profissões direcionados à ambos os sexos, trata-se, inclusive, sobre à divisão dessemelhante do trabalho doméstico (Hirata; Kergoat, 2007).

Hirata e Kergoat (2007) discorrem que o tratamento desigual em funções e tarefas baseado nas relações de gênero, se apoia em dois pilares: o princípio da separação e o hierárquico, em que estaria relacionado com a peculiaridade em definir que o trabalho produtivo seria dos homens, e o doméstico das mulheres, e o com grandeza social e econômica, dos homens, respectivamente.

Fundado nas lentes de Hirata e Kergoat (2007), a estrutura que define os papéis dos gêneros no ambiente de trabalho se legitima pela ideia naturalista, sob a justificativa que a divisão sexual do trabalho se estende a partir das diferenças biológicas. Cuidar e reproduzir seria/é uma habilidade das mulheres, e o produtivo aos homens. Ainda, segundo Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho consegue perpassar por várias épocas e ao mesmo tempo, se adaptar as conjunturas históricas, todavia, essa adaptação não sofre alteração e consegue manter a hierarquia dos papéis entre os gêneros.

Para Hirata e Kergoat (2007), a divisão sexual do trabalho manifesta a hierarquização nas atividades e, ao mesmo tempo, utiliza-se dessa diferenciação para criar um sistema patriarcal, problematizado a partir do conceito de gênero, e a França surge como base para entregar as desigualdades existentes entre homens e mulheres na esfera do trabalho, com o auxílio dos movimentos feministas que contribuíram de

modo significativo para repensar o “trabalho”. Parafraseando Sousa e Guedes (2016), foi com a força dos movimentos feministas no século XX que a dicotomia entre o privado e público se fragilizou, e a forma do homem ser visto como provedor e mulher como cuidadora.

Além disso, como elucidam Hirata e Kergoat (2007), historicamente e socialmente, características da esfera produtiva são direcionadas aos homens, e da esfera reprodutiva às mulheres. E, é por meio dessas características que conseqüentemente, se atribui aos homens as funções com mais valor social. Amparado em Sousa e Guedes (2016), é a dicotomia entre o público e o privado que resulta na divisão sexual do trabalho, e que historicamente limita as mulheres ao espaço privado, destinando para os homens o espaço público como um espaço natural.

Logo, a divisão sexual do trabalho ocasiona os princípios de separação e hierarquização, que conseqüentemente, afirmam quais os trabalhos são dos homens e quais são das mulheres. Da mesma forma, naturaliza que o trabalho dos homens vale mais que o trabalho das mulheres, fazendo com que essa visão de mundo acabe se tornando natural, já que os dois princípios circulam em todas as sociedades (Hirata; Kergoat, 2007), e é a partir dos estudos de gênero que essa naturalização é problematizada na busca de desconstruir a desvalorização baseada no sexo.

Hirata (2010) aduz que a responsabilização atribuída às mulheres é a educação das crianças e conseqüentemente o cuidado do lar e da família, resultando e reforçando a desigualdade econômica, e estruturando um mercado de trabalho completamente desvantajoso para as mulheres. Com base nos estudos de Hirata (2010), pesquisas realizadas com empresas multinacionais afirmam que, para as mulheres, a formação profissional é mais sacrificada, visto que, conciliar o aperfeiçoamento do trabalho profissional com as atividades do lar e do cuidar dos filhos, não permite tempo extra para realizar a formação profissional.

O trabalho exercido pelas mulheres torna-se majoritariamente precário, e essa contingência atinge mais as mulheres, e gera, segundo Hirata (2010), o “desemprego oculto pelo desalento”. Narra, ainda, a estudiosa, que a competência profissional é uma questão relacionada a atualidade científica e social, e que o “gênero é um organizador chave da globalização neoliberal” (Hirata, 2010, p. 5).

Hirata (2013) explica que a atuação das mulheres no âmbito laborativo se relaciona a práticas como o cuidar, que tendem a ser desvalorizadas. Diferentemente

da atuação masculina, que tem se direcionado a espaços de poder. Desse modo, Kergoat (2009) corrobora que essa divisão define carreiras e profissões com atributos masculinos e femininos.

Destarte, a mundialização deu origem a mais empregos femininos, só que empregos escassos e vulneráveis, na medida em que aumentaram a carga de trabalho remunerado e ao mesmo tempo não remunerado, implicando em condições completamente desfavoráveis para as mulheres. À vista disso, embora reconfiguradas, as atribuições sociais ainda delegam às mulheres a responsabilização da reprodução social (Sousa, 2016), o que pode estar associado a dominação masculina no sistema de normalização e reprodução dessas práticas.

Acerca da dominação masculina, Pierre Bourdieu (2018) expõe como um poder simbólico profundamente enraizado nas práticas cotidianas, e no inconsciente que permeia as relações sociais desde a infância. Essa forma de dominação não é explicitamente percebida como uma imposição de poder, mas naturalizada como uma ordem social legítima. A internalização precoce das normas de gênero leva homens e mulheres a aceitarem nas desigualdades de poder como parte inevitável da realidade social. Esse processo configura o *habitus*, que Bourdieu (2018) define como o conjunto de disposições socialmente inculcadas, que moldam as percepções e comportamentos dos indivíduos, perpetuando as hierarquias de gênero.

Para Bourdieu (2018), as normas de gênero são continuamente reforçadas por instituições sociais como as de educação, a família, o trabalho e até mesmo pela linguagem, todas desempenhando um papel fundamental na consolidação da divisão sexual do trabalho e na subordinação das mulheres. Através do conceito de "violência simbólica", ele explora como essas estruturas de dominação são reproduzidas sem a necessidade de coerção física direta. As mulheres, por exemplo, tendem a aceitar sua posição de subordinação sem reconhecer que essa condição é uma construção histórica e socialmente imposta. O estudioso critica a forma como a cultura e a mídia, reforçam papéis de gênero tradicionais que sustentam a hegemonia masculina, tornando essas dinâmicas ainda mais enraizadas no imaginário coletivo.

Embora reconheça que a dominação masculina esteja profundamente integrada nas estruturas sociais, Bourdieu (2018), argumenta que ela pode ser contestada. Acredita o autor que a sociologia desempenha um papel central ao expor as estruturas invisíveis que sustentam o poder masculino ao desnaturalizar as desigualdades de gênero. Ao trazer à tona os mecanismos históricos e sociais que

mantêm essa dominação, a sociologia abre caminho para uma reflexão crítica que pode promover a transformação das normas e disposições sociais, permitindo a construção de uma sociedade mais equitativa e justa.

### **2.3 As mulheres em espaço de poder (magistratura) no Brasil: o que os números apontam?**

No Brasil, historicamente, a magistratura vem sendo marcada de forma predominante pela presença masculina. Ao recapitular a história, no ano de 1988, é possível afirmar a ausência de mulheres juízas, conforme indicam dados do Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a). Ainda, segundo o documento, considerando informações do CNJ, as magistradas não correspondem nem a 50% do quadro. Nesse cenário, é pertinente refletir a desigualdade de gênero que persiste na esfera do Judiciário, bem como, compreender que a presença das mulheres na magistratura (enquanto um espaço de poder) ainda é baixa.

Apesar de os números revelarem a presença feminina em espaços de poder, como a magistratura, as mulheres representam apenas uma parcela minoritária dos cargos de juízas e desembargadoras no país, como destacado no Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a). A sub-representação das mulheres realça questões sobre igualdade e/ou desigualdade de oportunidades, de acesso à carreira jurídica e de prováveis barreiras enfrentadas por elas no percurso até a magistratura.

Em vista disso, é possível perceber que a magistratura tem sido considerada como um espaço caracterizado pela forte presença da cultura patriarcal, sendo, portanto, um ambiente discriminatório e hostil para as mulheres (Campos, 2016; Yoshida; Held, 2019). Espaço que provoca reflexões sobre a importância da necessidade da equidade de gênero em espaços de poder e, ao mesmo tempo, sobre incentivar medidas que promovam a igualdade de oportunidades nesse âmbito. Para isso, como forma de incentivar à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, o CNJ constituiu a Resolução CNJ nº 255 (Brasil, 2019b).

A partir disso, o órgão fiscalizador (CNJ) criou documentos específicos para analisar a presença feminina no campo jurídico, quais sejam: a participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias (Brasil, 2022); a

participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: trajetórias e vieses de gênero (Brasil, 2023a); e o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a), todos produzidos no âmbito do CNJ. Contribuindo com o Decreto nº 4.377/2002, da Convenção das Nações Unidas, que promulga sobre a necessidade de eliminar todas as Formas de Discriminação contra a mulher (Brasil, 2002), bem como, a Resolução nº 255/2018 do CNJ, que tem como finalidade incentivar a Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2018).

Nessa conjuntura, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), por meio do relatório parcial de pesquisa sobre a participação das magistradas no CNJ, traz resultados de pesquisas realizadas no âmbito do Poder Judiciário, os quais versam que a participação das mulheres é minoritária quando comparada ao número de mulheres existentes na população brasileira, tal como, nas graduadas no curso de direito e nas inseridas na Ordem de Advogados do Brasil (OAB) (Brasil, 2022).

Igualmente, o documento produzido pela ENFAM, especificamente, apresenta que o ingresso das mulheres na magistratura foi maior no lapso temporal entre 2000 e 2010, uma vez que 41% do quadro era feminino (Brasil, 2022)<sup>3</sup>. Diferentemente no ano de 2011, de acordo com a ENFAM, o ingresso feminino diminuiu, mas o ingresso de homens brancos permaneceu estável (Brasil, 2022).

O Diagnóstico da Participação feminina no Poder Judiciário, produzido pelo CNJ, objetiva dar cumprimento à Resolução CNJ nº 255/2018, que constituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, trazendo em seu contexto que “o Poder Judiciário brasileiro é composto em sua maioria por magistrados do sexo masculino, com apenas 38,8% de magistradas em atividade” (Brasil, 2019b). Com relação aos números das mulheres magistradas, ressalta que “a participação feminina na magistratura é ainda menor se considerar o total de magistrados que atuaram nos últimos 10 anos, com 37,6%” (Brasil, 2019a).

Os estudos envolvendo a presença das mulheres na magistratura são necessários, pois, de modo geral, não se apresenta uma equidade de gênero, dado que a predominância de homens resulta em grandes desafios enfrentados pelas mulheres no Judiciário, estando relacionada ao preconceito/estereótipos de gênero e a falta de representação em cargos de liderança.

---

<sup>3</sup> O documento mencionado não dispõe de números absolutos, apenas percentuais.

As mulheres ao ocuparem cargos de chefia no Judiciário enfrentam desafios e obstáculos relacionados à falta de reconhecimento de seu trabalho, à falta de respeito, e são descredibilizadas. Além disso, foi observado que elas têm dificuldades em conciliar múltiplos papéis, uma vez que, quando ocupam cargos gerenciais no Judiciário, enfrentam dificuldades para conciliar vida profissional e pessoal (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015; Xavier *et al.*, 2022).

Ainda, em análise do Diagnóstico da Participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a)<sup>4</sup>, produzido pelo CNJ, é necessário ressaltar a distribuição das Magistradas nos Tribunais brasileiros nos últimos 31 anos, quais sejam: os Estaduais, Federais, Superiores, Regionais do Trabalho, Eleitorais e Militares, em percentuais quantitativos.

Nesse contexto, o Quadro 2 abaixo ressalta a inexistência das Magistradas no ano de 1988, inseridas no quadro dos Tribunais Estaduais. A partir disso, é perceptível que a presença de mulheres magistradas em 8 estados brasileiros é inexistente, isto é, não é possível quantificar percentuais de Magistradas inseridas nos Tribunais Estaduais, em 1988.

**Quadro 2:** Tribunais Estaduais que apresentam a inexistência de Magistradas, no ano de 1988

<b>ESTADO</b>	<b>TRIBUNAIS ESTADUAIS</b>
<b>AM</b>	Tribunal de Justiça do Amapá
<b>DF</b>	Tribunal de Justiça do Distrito Federal
<b>GO</b>	Tribunal de Justiça de Goiás
<b>MA</b>	Tribunal de Justiça do Maranhão
<b>MG</b>	Tribunal de Justiça de Minas Gerais
<b>PB</b>	Tribunal de Justiça da Paraíba
<b>PI</b>	Tribunal de Justiça do Piauí
<b>RR</b>	Tribunal de Justiça de Roraima

**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário” (BRASIL, 2019a).

Por meio dos dados acima, apresentado no relatório do CNJ, é possível observar a ausência das mulheres nos 8 estados na Federação brasileira, o que

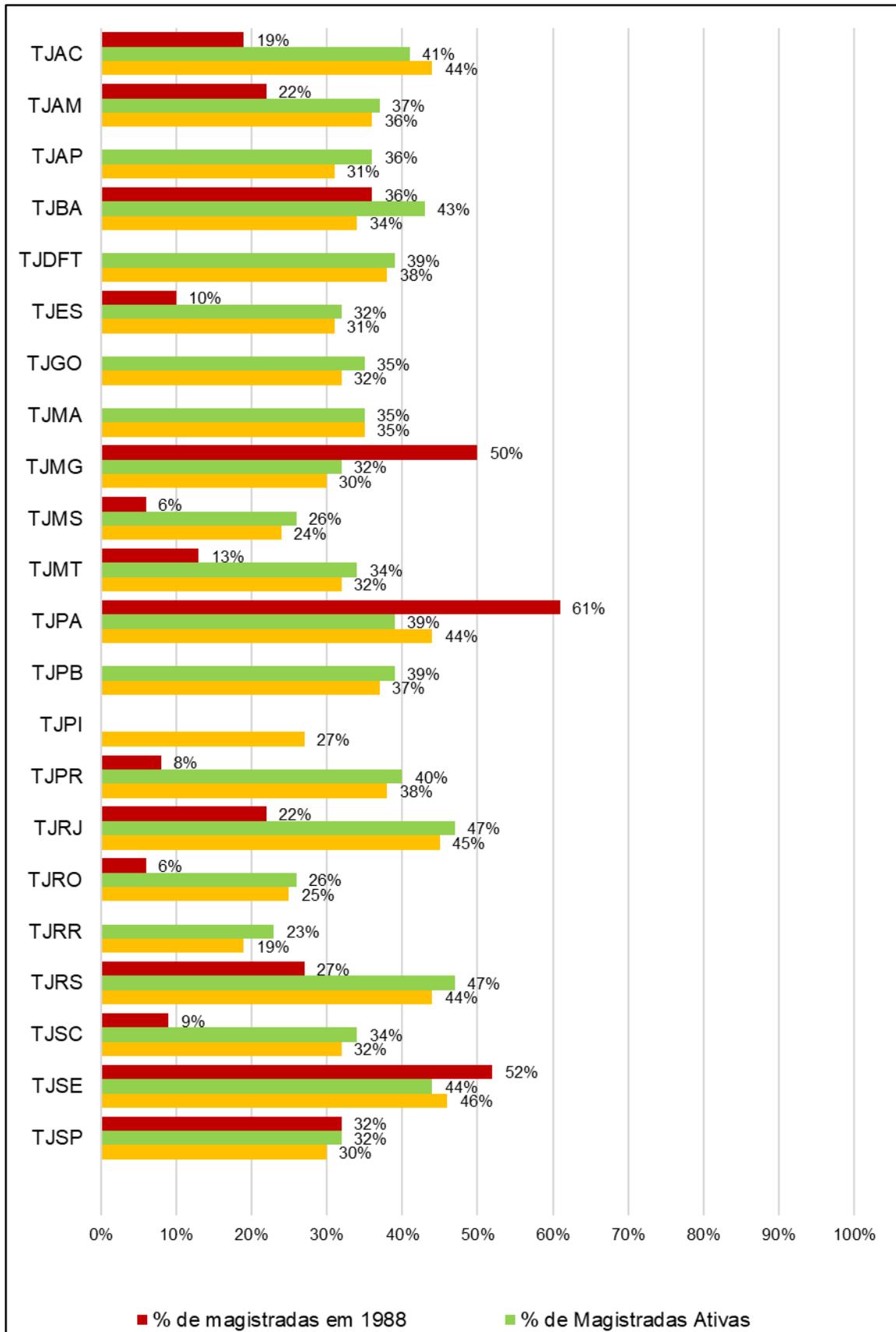
<sup>4</sup> Os dados apresentados no relatório produzido pelo CNJ não dispõem de números absolutos, assim utilizo apenas de seus percentuais.

possibilita ressaltar que o território é uma esfera que define e delimita as relações de poder (Souza, 2003).

Olinto (2011) corrobora com a análise ao apontar a existência de barreiras na trajetória das mulheres, como: a segregação horizontal, que consiste nas escolhas que elas fazem, as levando a optarem por áreas com atributos de predominância femininas; e a segregação vertical, que se apresenta de maneira sutil ou invisível, colaborando para ocupação em posições subalternas, ou ainda que não progredam em suas respectivas carreiras, o que pode ser explicada com a utilização do termo 'teto de vidro' que se refere a estagnação das mulheres em determinados cargos (Olinto, 2011).

Assim, é possível observar a presença das mulheres com mais intensidade em alguns espaços e em outros não, conforme pode ser observado abaixo, no Gráfico 1:

**Gráfico 1: Distribuição das Magistradas nos Tribunais Estaduais**



**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a, p. 38-39).

No Gráfico 1 (acima)<sup>5</sup>, com relação a presença feminina na magistratura, em especial nos últimos 10 anos, é possível perceber um crescimento expressivo em diversos tribunais, o que reflete a ampliação gradual do espaço ocupado por mulheres no Poder Judiciário. Tais dados indicam uma predominância de magistradas em algumas regiões, o que varia conforme a localização geográfica e o tribunal em questão. Os dados aqui expostos indicam uma predominância de magistradas em algumas regiões, o que varia conforme a localização geográfica e o tribunal em questão.

Ainda, no Gráfico 1, existe uma concentração dos percentuais mais elevados de ingresso feminino no Tribunal de Justiça de Sergipe (TJSE), com 46%, seguido do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) com 45%, e dos Tribunais de Justiça do Acre (TJAC), Pará (TJPA) e Rio Grande do Sul (TJRS), todos com 44%. Os números expressivos abrangem tribunais das regiões Norte, Nordeste, Sul e Sudeste. Já tribunais como o TJDF (38%), TJPR (38%), TJPB (37%), TJAM (36%), TJBA (34%) e TJMA (35%), apresentam uma porcentagem de ingresso um pouco menor, mas ainda significativa. A concentração desses tribunais, em sua maioria, está na região Nordeste, indicando uma tendência local mais favorável à presença feminina nestes espaços.

Todavia, a participação das magistradas se apresenta diminuída em alguns tribunais, como o TJGO (32%), TJMT (32%), TJSC (32%), TJAP (31%), TJES (31%), TJMG (30%) e TJSP (30%). Os percentuais mais baixos correspondem aos Tribunais de Justiça do Piauí (27%), Rondônia (25%), Mato Grosso do Sul (24%) e Roraima (19%), que estão majoritariamente localizados nas regiões Centro-Oeste, Norte e Sudeste, o que pode indicar que nestas áreas as barreiras de gênero parecem se manter mais resistentes, indicando uma realidade ainda distante de paridade (Gráfico 1).

Com relação às magistradas ativas, a representatividade feminina nos tribunais varia bastante, conforme o Gráfico 1. O Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) possuem o maior percentual de magistradas ativas, ambos com 47%, seguidos pelo TJSE (44%) e TJBA (43%). Por outro lado, o TJPI incrivelmente não registra magistradas ativas, o que sinaliza uma

---

<sup>5</sup> Os dados coletados referente aos últimos 10 anos foi extraído do Diagnóstico da Participação feminina no Poder Judiciário produzido pelo CNJ, em 2019, o qual deixa subtendido que tais anos são anteriores ao da produção do relatório.

lacuna significativa no tocante a diversidade de gênero nestes espaços. Vale salientar que os dados do relatório não registram, o que indica que não se sabe se existe ou não magistradas ativas, ou se o tribunal não respondeu a pesquisa do CNJ, já que os dados foram apresentados no relatório mediante a adesão dos tribunais em participar da pesquisa.

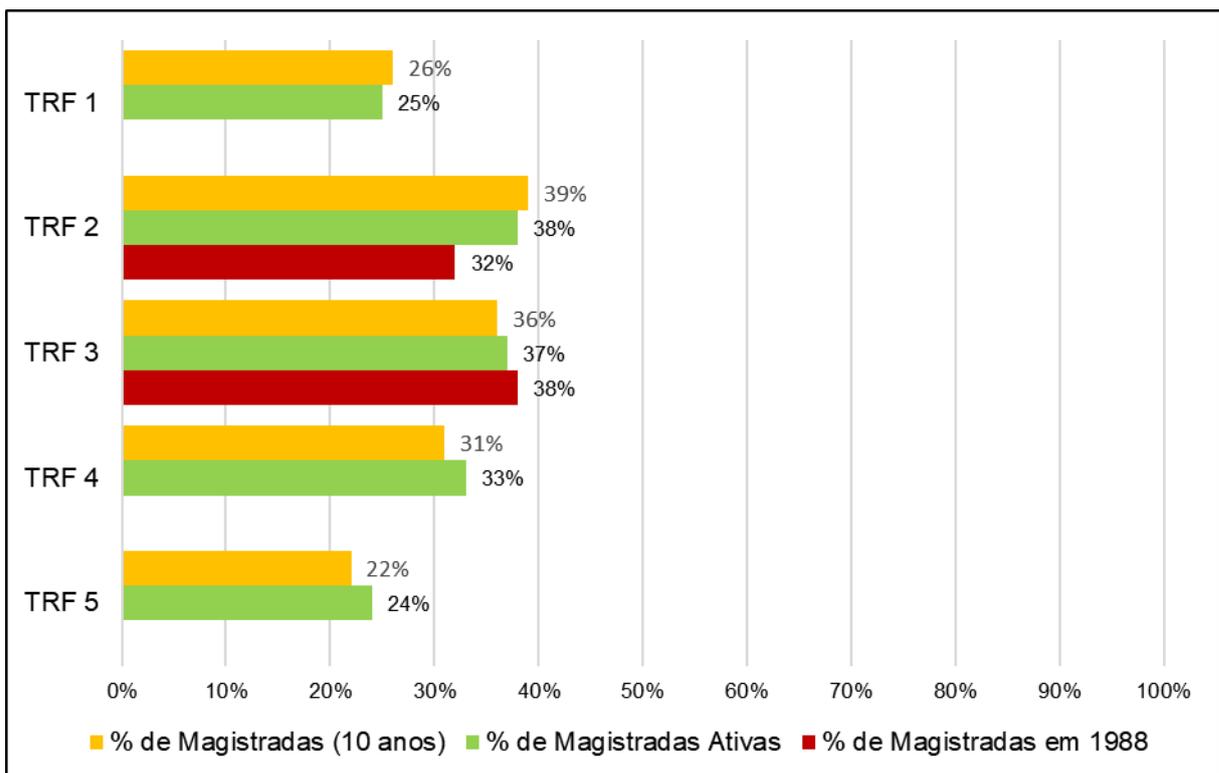
Nos tribunais como o TJAC (41%), TJDFT (39%), TJPB (39%), TJPR (40%) e TJPA (39%), existe uma presença feminina ativa significativa, o que demonstra um crescimento consistente nestas localidades. No entanto, em tribunais como o TJRR (23%), TJRO (26%) e TJMS (26%), estes ainda se apresentam reduzidos, sugerindo desafios substanciais para a inclusão de mulheres em cargos judiciais nestas regiões (Gráfico 1).

Desse modo, o Gráfico 1, evidencia que apesar do progresso alcançado nos últimos anos, a inserção das mulheres na magistratura ocorre de forma desigual entre os tribunais e regiões. Enquanto alguns estados mostram avanços consistentes, outros permanecem com a presença feminina limitada, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações afirmativas que promovam equidade de gênero no Judiciário brasileiro.

No âmbito Federal, o Gráfico 2 apresenta que a inserção de magistradas na esfera Federal apresenta dados variados desde 1988. O Tribunal Regional Federal 2º região registrou 32% de mulheres, enquanto o Tribunal Regional Federal 3º região, alcançou 38%. Porém, como apresentado no Gráfico 2º adiante, não se observa a presença de magistradas nos Tribunais Regionais Federais da 1º região, 4º região e 5º região.

É importante ressaltar que nos últimos 10 anos, anteriores a 2019, os percentuais mudaram, com o Tribunal Regional Federal 1º região apresentando 26%, o Tribunal Regional Federal 2º região com 39%, o Tribunal Regional Federal 3º região com 36%, o Tribunal Regional Federal 4º região com 31% e o Tribunal Regional Federal 5º região com 22%. Em relação às magistradas ativas, os dados são: Tribunal Regional Federal 1º região (25%), Tribunal Regional Federal 2º região (38%), Tribunal Regional Federal 3º região (37%), Tribunal Regional Federal 4º (33%) e Tribunal Regional Federal 5º (24%).

**Gráfico 2:** Distribuição das Magistradas nos Tribunais Federais



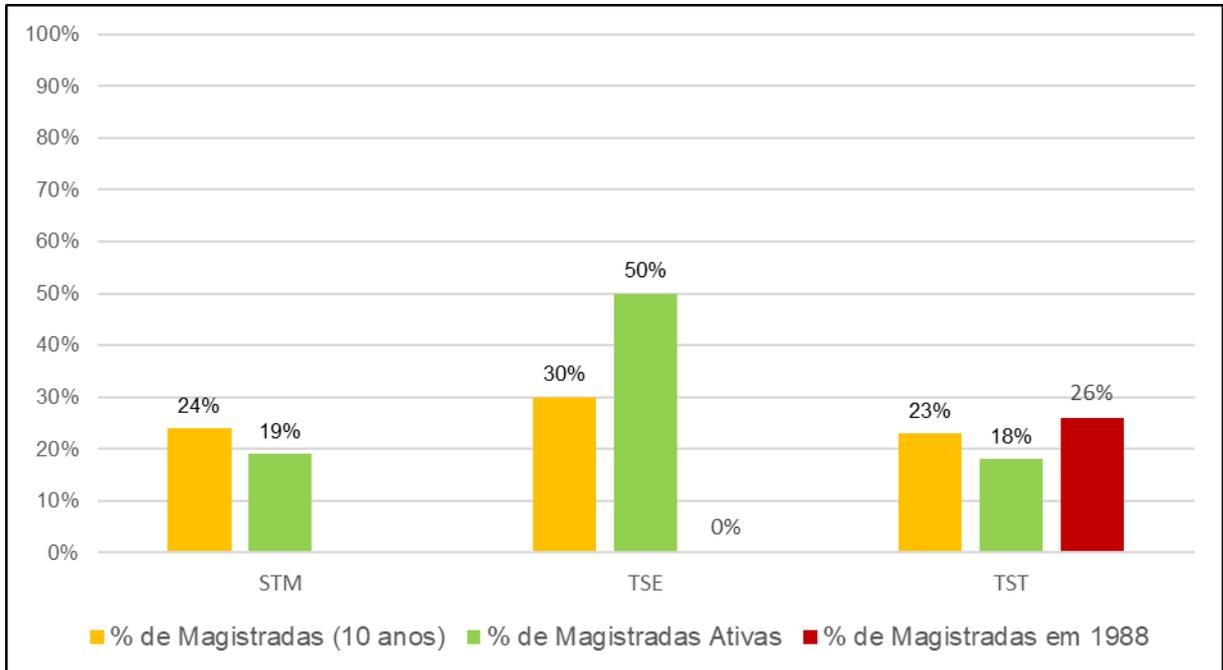
**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a, p. 38-39).

No que tange a distribuição das magistradas em Tribunais Superiores, o Gráfico 3, a seguir, traz a distribuição referentes ao Superior Tribunal Militar, Tribunal Superior Eleitoral e Tribunal Superior do Trabalho, o que pode ser verificado que os percentuais em relação ao ano de 1988, mostram que não há distribuição de magistradas no Superior Tribunal Militar, Tribunal Superior Eleitoral e Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, em relação as magistradas correspondem a 24% no Superior Tribunal Militar, 30% no Tribunal Superior Eleitoral e 23% no Tribunal Superior do Trabalho. Por outro lado, as magistradas ativas, correspondem respectivamente a 19%, 50% e 18%.

Dessa forma, compreende-se que, dos três Tribunais Superiores, apenas um, qual seja, o Tribunal Superior Eleitoral, obtém 50% do quadro compostos por magistradas ativas.

**Gráfico 3:** Distribuição das Magistradas nos Tribunais Superiores



**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (BRASIL, 2019a, p. 38-39).

No que concerne a Justiça do Trabalho, o Gráfico 4 apresenta a distribuição das magistradas em 17 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), evidenciando a diversidade dessa participação em cada região. De todo modo, observa-se que em 1988 não havia presença feminina em cinco tribunais, ou seja, no TRT17, TRT18, TRT21, TRT22 e TRT23, o que revela um cenário histórico de baixa representatividade das mulheres em várias regiões.

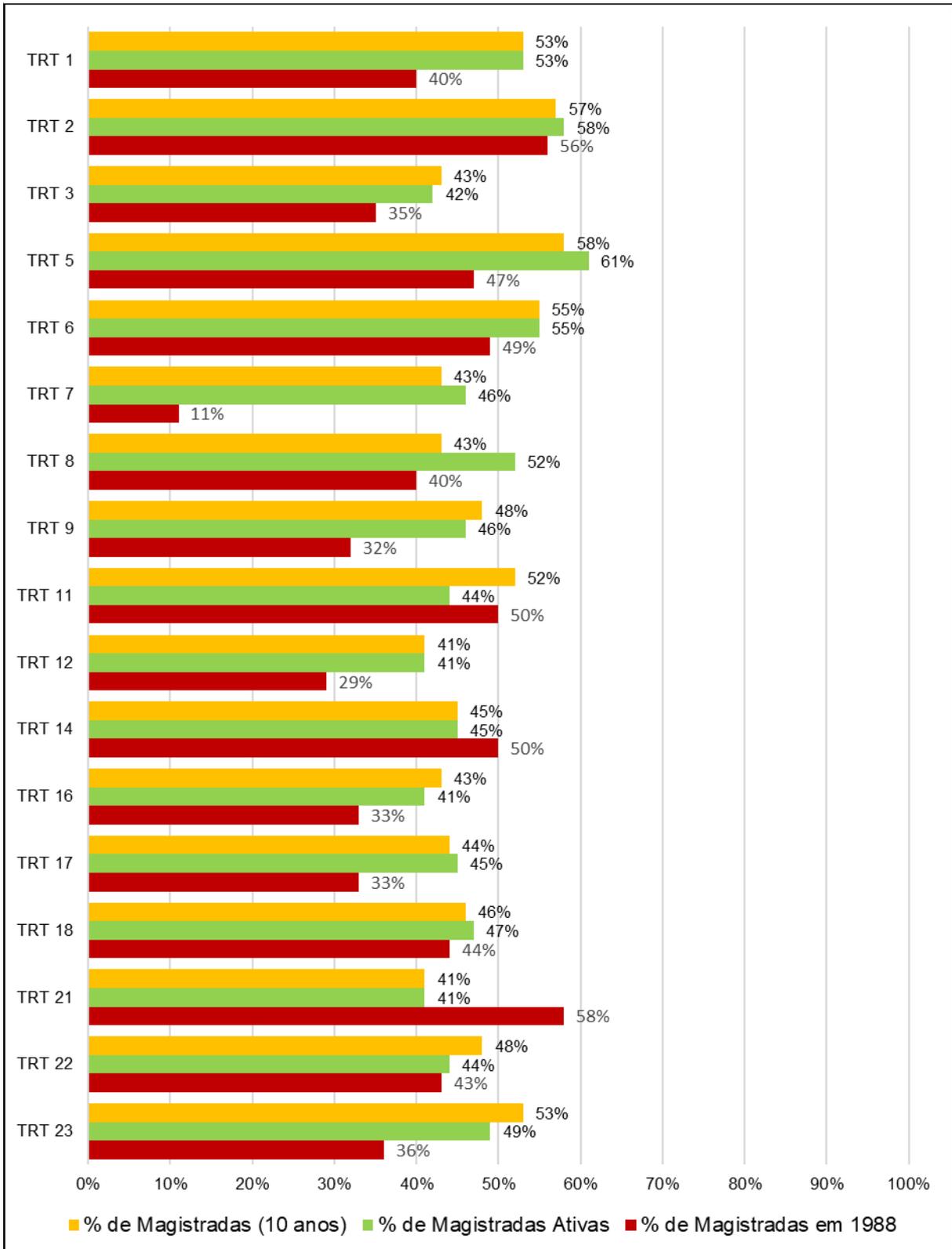
Com relação aos avanços significativos na inserção feminina, com percentuais expressivos em vários tribunais, como por exemplo no TRT1 (53%), TRT2 (57%), TRT5 (58%) e TRT6 (55%), demonstram a consolidação da participação das mulheres em áreas urbanas e economicamente relevantes, como as regiões Sudeste e Nordeste. Avanço importante que reflete um aumento quantitativo e uma possível mudança cultural dentro destas instituições, visto que passaram a incorporar mais efetivamente as mulheres em seus espaços.

Em regiões onde historicamente a presença feminina é mais baixa, como nos tribunais TRT21, TRT22 e TRT23, foi observado um aumento recente dos percentuais femininos de ocupação, variando entre 41% e 53%. Avanço significativo que reflete um processo de transformação que vem ocorrido gradualmente em áreas menos urbanizadas, e de menor visibilidade no cenário nacional, o que, por sua vez, sugere que a equidade de gênero está alcançando lugares para além dos grandes centros urbanos.

No que tange às magistradas ativas, os dados reforçam um aumento, em tribunais como o TRT5, com 61% de mulheres ativas, mostrando que em algumas regiões, a presença feminina não só se igualou à masculina como também a superou. No entanto, esse crescimento tão expressivo não é homogêneo, uma vez que em tribunais como o TRT12 e TRT16, os percentuais permanecem mais baixos, em torno de 41%, revelando que ainda existem barreiras regionais a serem superadas.

De todo modo, estes tribunais com baixos percentuais de participação feminina, com os que figuram em torno de 41%, mesmo estando atrás de outros, também representam um aumento nesta participação, mesmo que não seja tão expressivo (Gráfico 4).

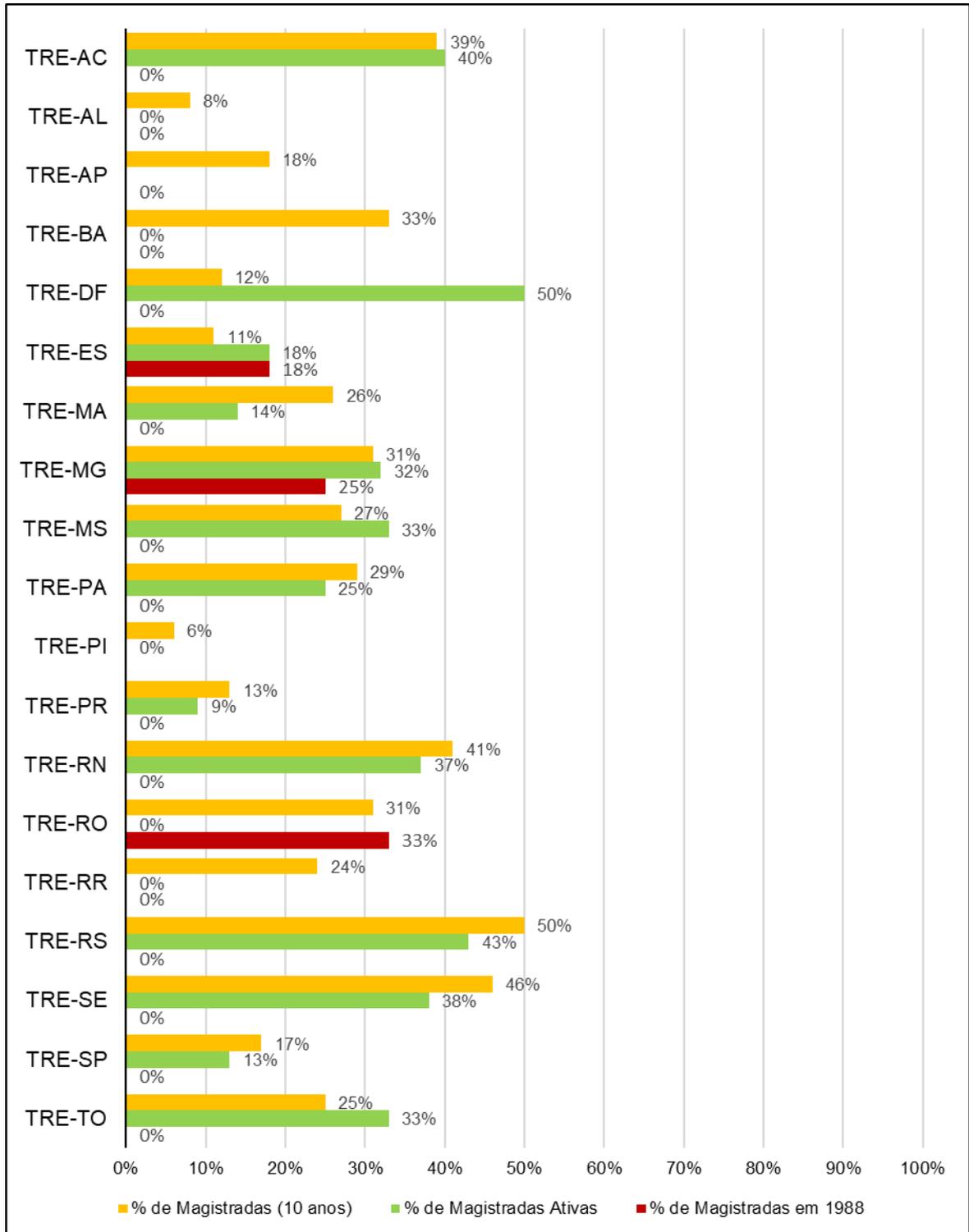
Resumidamente, os dados mostram um avanço significativo na participação feminina na Justiça do Trabalho nos últimos 10 anos (anteriores a 2019) com regiões historicamente mais resistentes à inserção das mulheres apresentando melhorias consideráveis. Embora, ainda há regiões que apresentam números desiguais que necessitam de uma melhor atenção para que a equidade de gênero se consolide uniformemente em todo o país. É necessário demandar esforço contínuo de políticas públicas, e culturais que favoreçam a presença e ascensão das mulheres na magistratura.

**Gráfico 4:** Distribuição das Magistradas nos Tribunais Regionais do Trabalho

**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a, p. 38-39).

Sobre a distribuição das magistradas nos Tribunais Eleitorais, o Gráfico 5 aponta:

**Gráfico 5: Distribuição das Magistradas nos Tribunais Eleitorais**



**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a, p. 38-39).

A presença de magistradas nos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs) revela um panorama de evolução desigual ao longo dos anos, conforme apresenta o Gráfico 5. Em 1988, a inserção feminina estava restrita apenas a três tribunais: TRE-ES, TRE-MG e TRE-RO, indicando uma representatividade extremamente limitada e um contexto em que as mulheres enfrentavam barreiras significativas para ingressar no sistema judiciário eleitoral.

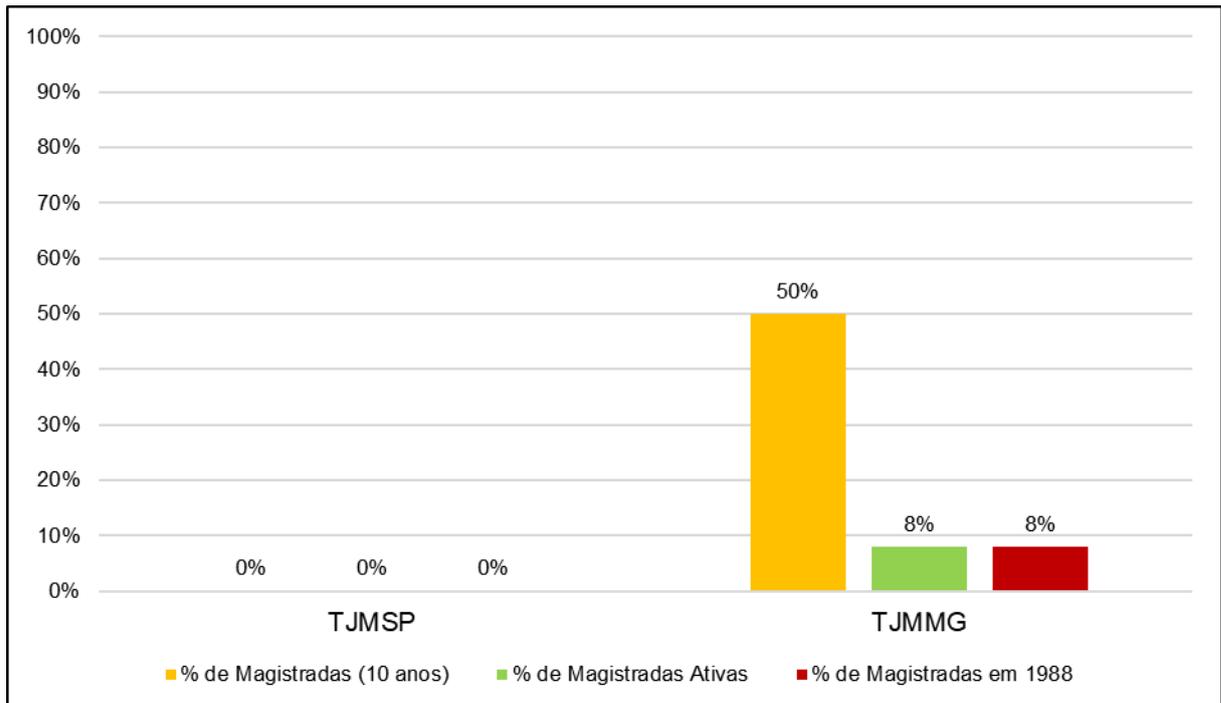
Os percentuais de magistradas variaram consideravelmente entre os diferentes TREs, por exemplo, o TRE-RS apresenta uma notável presença feminina com 50%, seguido pelo TRE-SE com 46%. Em contraste, alguns tribunais, como TRE-AL (8%), TRE-PI (6%) e TRE-DF (12%), mostram percentuais preocupantemente baixos, revelando disparidades regionais que sugerem a persistência de obstáculos à participação feminina em determinadas áreas (Gráfico 5).

A análise dos dados de magistradas ativas, conforme indicado no Gráfico 5, destaca uma situação mais crítica: seis TREs não possuem magistradas ativas, incluindo TRE-AL, TRE-BA, TRE-PI, TRE-RO, TRE-RR e TRE-DF. Essa ausência ressalta uma falta de representação que pode impactar a igualdade de gênero na tomada de decisões eleitorais, uma área crítica e de suma importância para a democracia.

Além disso, os percentuais modestos em tribunais como TRE-MA (14%) e TRE-ES (18%), embora apresentem alguma presença feminina, ainda estão longe de refletir uma equidade efetiva. Por outro lado, o TRE-DF, com 50% de magistradas ativas, apresenta-se como uma exceção positiva, sugerindo que, onde há iniciativas e políticas favoráveis, a participação feminina pode ser significativamente aumentada (Gráfico 5).

Esses dados enfatizam a necessidade de estratégias direcionadas para fomentar a presença e o reconhecimento das mulheres na justiça eleitoral, principalmente em regiões onde a representatividade ainda é baixa. A promoção de políticas de inclusão e a criação de ambientes favoráveis à atuação feminina são cruciais para que a equidade de gênero se torne uma realidade em todos os níveis do sistema judiciário.

Destarte, o Gráfico 6 traz a distribuição das magistradas nos Tribunais Militares estaduais.

**Gráfico 6:** Distribuição das Magistradas nos Tribunais Militares Estaduais

**Fonte:** Adaptado do relatório intitulado “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019a, p. 38-39).

É possível observar que, no que diz respeito ao percentual de magistradas em 1988, não há presença de magistradas distribuídas no Tribunal de Justiça Militar de São Paulo, muito menos magistradas ativas até a realização do relatório, e nos últimos 10 anos que antecederam 2019. Por outro lado, no Tribunal de Justiça Militar de Minas Gerais, em relação a distribuição no ano de 1988, alcançou um percentual equivalente a 50%. Já as magistradas nos últimos 10 anos e ativas, respectivamente, correspondem 8%, cada.

Sendo assim, com base em todos os dados quantitativos acima apresentados, é cognoscível a dominação masculina no sistema judiciário, especificamente no âmbito da magistratura brasileira (Bourdieu, 2018).

A força da ordem das coisas masculina se evidencia no fato que ela dispensa justificação: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão sexual do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos [...] (Bourdieu, 2018, p.22-23).

Parafraseando Souza (2003), o território do Poder Judiciário brasileiro, especificamente, a magistratura brasileira, seria um território que define, domina, e ao mesmo tempo delimita as relações de poder.

Isto posto, como visto em alguns Tribunais, tanto na esfera estadual e federal, não foi possível, em alguns lapsos temporais, vislumbrar a presença das mulheres nesses espaços. Compreende-se, a partir disso, que a inserção de mulheres magistradas caminhou em passos lentos, o que possibilita a compreensão de que isso é um reflexo das relações de poder. Sendo assim, estes tribunais se constituem como território gerador de raízes e identidades sócio-culturais, que foi majoritariamente ocupado por homens e ligado aos atributos deles (Souza, 2003).

É pertinente ressaltar que o campo cultural na magistratura brasileira precisa ser considerado, e que essa cultura não é imposta, não foi dada, mas vivenciada, e que toda a construção pelas lentes masculinas durante todos esses anos na magistratura é controle, é poder (Bonnemaison, 2002).

Destarte, é necessário destacar que, por muito tempo, as mulheres estiveram como minorias na magistratura brasileira e que é visível a dominação masculina. Da mesma forma, é possível ressaltar que o âmbito da magistratura ainda segue centralizado na figura do homem, a partir de uma ótica androcêntrica (Bourdieu, 2018), especificamente ao rememorar a existência do sistema judiciário brasileiro (Campos, 2016).

Nessa conjuntura, os dados Fundamentados no Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, produzido pelo CNJ, ressaltou que, nos últimos 31 anos, a distribuição das Magistradas nos Tribunais brasileiros, nos âmbitos Estaduais, Federais, Superiores, Regionais do Trabalho, Eleitorais e Militares, em percentuais quantitativos é mínima, e que em alguns Tribunais não foi possível perceber a presença de Magistradas, tais como, no Tribunal de Justiça do Piauí ou, em relação ao ano de 1988, não há distribuição de magistradas no Superior Tribunal Militar, Tribunal Superior Eleitoral, Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Regional Federal 1º, Tribunal Regional Federal 4º e no Tribunal Regional Federal 5º.

Em vista disso, compreendo que a magistratura brasileira foi e é baseada e construída pelas lentes masculinas e que, como minoria, as mulheres enfrentam obstáculos, a exemplo de desigualdades estruturais, como grande exemplo, o Tribunal de Justiça da Paraíba durante mais de cem anos apenas uma mulher presidiu o Egrégio Tribunal (Leitão; Nóbrega, 2014). Portanto, isto implica em atravessamento

de gênero, que cabe análise e reflexão desenvolvidas posteriormente a partir das análises das ações do CNJ.

### 3 CAMINHOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo é apresentado o percurso metodológico da dissertação, o objeto de estudo, os objetivos, o tipo de pesquisa, o lócus, e o delineamento do processo de coleta e a análise dos dados.

#### 3.1 Definição do objeto de estudo, objetivos e tipo de pesquisa

Esta dissertação tem como objeto de estudo as ações do CNJ para o incentivo da participação das mulheres no Poder Judiciário, pretendendo compreender qual projeto tem se traçado para a presença das mulheres na esfera do Poder Judiciário.

O objetivo geral deste estudo foi analisar as ações do CNJ no Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. A partir disso, se desdobraram nos consecutivos objetivos específicos:

- Apontar o que tem feito o CNJ para implementação de políticas de inclusão que promovam um espaço laborativo mais igualitário;
- Mapear as ações instituídas realizadas pelo CNJ com objetivo do incentivar a participação de mulheres;
- Refletir sobre os desafios para garantir a igualdade de gênero no Sistema Jurídico.

Dito isso, para o alcance dos objetivos propostos, esta pesquisa foi desenvolvida a partir de uma abordagem quali-quantitativa, através de uma pesquisa bibliográfica e documental.

A utilização de fontes documentais tem suas vantagens, segundo Gil (2008, p.153), “os dados documentais, por terem sido elaborados no período que se pretende estudar, são capazes de oferecer um conhecimento mais objetivo da realidade”. Ademais, o autor destaca que o uso dos documentos proporciona pesquisar processos de transformações sociais e culturais, com uma geração de dados que apresenta baixo custo, contando com sujeitos que não sofrem constrangimentos, visto que não são fontes diretas (Gil, 2008).

Conforme Gil (2008), a pesquisa bibliográfica tem suas vantagens e desvantagens. Para o estudioso, esse tipo de pesquisa é desenvolvido por materiais já elaborados e, por essa razão, a vantagem habita em permitir pesquisar dados muito

dispersos pelo espaço, isto é, a facilidade e o acesso a dados do passado, uma vez que “em muitas situações, não há outra maneira de conhecer os fatos passados senão com base em dados secundários” (Gil, 2008, p. 50).

Todavia, as desvantagens de trabalhar com esse tipo de pesquisa diz respeito a qualidade da pesquisa, visto que as fontes secundárias apontam dados coletados ou processados de maneira equivocada e, ao realizar um trabalho que se fundamente nessas fontes, o(a) pesquisador(a) atuaria reproduzindo e até mesmo ampliando os erros cometidos, conseqüentemente ocasionando insegurança (Gil, 2008).

Dessa forma, de acordo com os estudos Gil (2008), para trabalhar com pesquisa bibliográfica se faz necessário assegurar-se sobre os dados obtidos e, de modo profundo, escutar cada informação obtida, ou seja, compreende que é primordial pesquisar em fontes seguras, já que é indispensável compreender as referências abordadas pelos(as) estudiosos(as).

No tocante a pesquisa documental, existem algumas semelhanças com a pesquisa bibliográfica, a diferença está na natureza das fontes. A pesquisa bibliográfica utiliza contribuições de inúmeros autores em relação a um determinado assunto, já a pesquisa documental refere-se a materiais que não receberam tratamento analítico e, em caso positivo, podem ser reelaborados seguindo os objetivos da pesquisa, mas caminhando nos mesmos passos da pesquisa bibliográfica (Gil, 2008).

Com fundamento nisso, de acordo com Creswell (2010), o desenvolvimento deste estudo assume uma abordagem qualitativa, que possibilita ao(a) pesquisador(a) coletar múltiplas formas de dados e, após a organização, extrair sentido deles. Segundo Flick (2009), esse tipo de abordagem não intenciona a quantidade, mas a qualidade do que se está sendo pesquisado. Mezzaroba (2009) corrobora ao indicar que é necessário posteriormente descrever e justificar todos os procedimentos adotados, uma vez que o(a) pesquisador(a) interpreta os dados alcançados e, a partir disso, chega à sua conclusão “científica”.

Todavia, por também apresentar aspectos de uma abordagem quantitativa que utiliza a quantificação de dados para medir variáveis e analisar padrões, com o objetivo de garantir objetividade e precisão, podendo utilizar de técnicas estatísticas e matemáticas, possibilitando generalizar resultados a partir de amostras representativas. Essa metodologia é comum em áreas como ciências sociais e naturais, sendo essencial para identificar correlações e relações causais entre

variáveis (Fonseca, 2002). Desse modo, o estudo se configura através de uma abordagem quali-quantitativa.

### 3.2 Lócus e desenvolvimento da pesquisa

O campo de pesquisa é o acervo digital do CNJ, disponível no site <https://www.cnj.jus.br>. Ao acessar o portal do CNJ, é possível encontrar seis tópicos que versam sobre o CNJ, composição atual, histórico dos conselheiros, estrutura organizacional, corregedoria, como acionar o CNJ, agenda, sessões, atos normativos, internacional e visitas. Gestão da Justiça, trata-se sobre as Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas, as práticas operacionais utilizadas, a gestão documental, estratégica, processual, o sistema carcerário e de medidas socioeducativas, monitoramento e fiscalização das decisões do sistema IDH, a tecnologia e gestão de pessoas.

Em um primeiro momento, se faz necessário abordar a questão “o que é o CNJ e qual sua composição atual?”

O CNJ é uma instituição pública que foi criada pela Emenda Constitucional nº 45, em 2004, e instalado em 14 de junho de 2005, de acordo com o Art. 103-B da nossa Constituição Federal (CF). Consiste em um órgão pertencente ao Poder Judiciário, com sede em Brasília (DF), mas que atua em todo o território nacional, com a missão de lapidar o ofício do Judiciário brasileiro, atuando essencialmente na gestão, controle, parte administrativa, processual, financeira, possibilitando beneficiar a sociedade por meio de políticas judiciárias.

A composição do CNJ segue de modo literal o disposto no Art. 103-B da CF, conforme discorre o dispositivo legal abaixo:

Art. 103-B. O Conselho Nacional de Justiça compõe-se de 15 (quinze) membros com mandato de 2 (dois) anos, admitida 1 (uma) recondução, sendo:

I - o Presidente do Supremo Tribunal Federal;

II - um Ministro do Superior Tribunal de Justiça, indicado pelo respectivo tribunal;

III - um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, indicado pelo respectivo tribunal;

IV - um desembargador de Tribunal de Justiça, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;

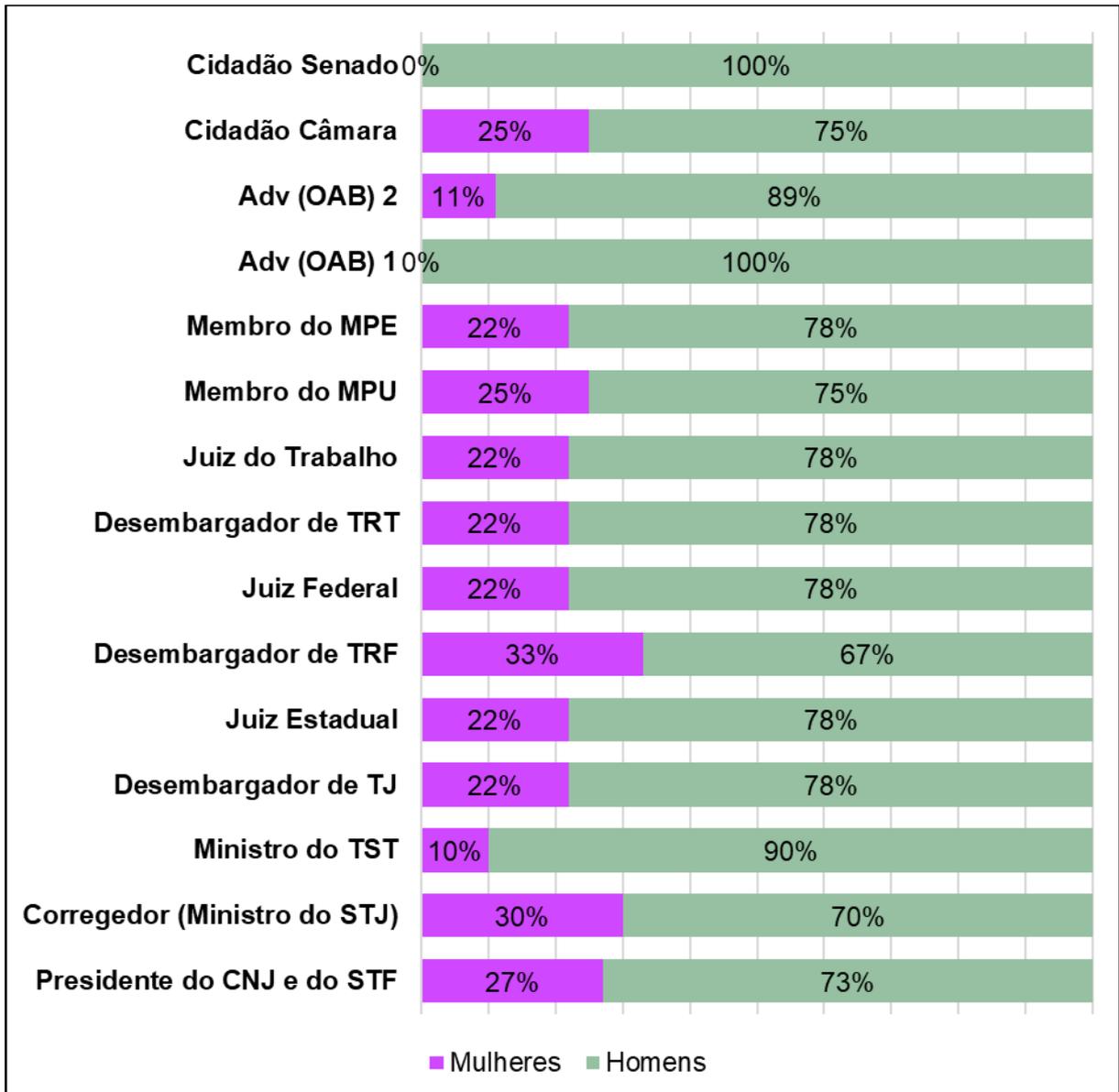
V - um juiz estadual, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;

- VI - um juiz de Tribunal Regional Federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;
- VII - um juiz federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;
- VIII - um juiz de Tribunal Regional do Trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- IX - um juiz do trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- X - um membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República;
- XI um membro do Ministério Público estadual, escolhido pelo Procurador-Geral da República dentre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual;
- XII - dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;
- XIII - dois cidadãos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal (Brasil, 1988).

Logo, a configuração atual conta com: I- o presidente, Ministro Luís Roberto Barroso (Ministro do Supremo Tribunal Federal); II- Corregedor Nacional de Justiça, Ministro Luís Felipe Salomão (Ministro do Superior Tribunal de Justiça); III- conselheiro, Guilherme Caputo Bastos (Ministro do Tribunal Superior do Trabalho); IV- José Edivaldo Rocha Rotondano, Desembargador do Tribunal de Justiça, indicado pelo Supremo Tribunal Federal; V- Mônica Autran Machado Nobre, Juíza do Tribunal Regional Federal, indicada pelo Superior Tribunal de Justiça; VI- Conselheira Renata Gil de Alcantara Videira, Juíza estadual, indicada pelo Supremo Tribunal Federal; VII- Conselheira Daniela Pereira Madeira, indicada pelo Superior Tribunal de Justiça; VIII- Conselheiro Giovanni Olsson, Juiz do Trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho; IX- Conselheiro Pablo Coutinho Barreto, Membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República; X- Conselheiro João Paulo Santos Schoucair, Membro do MP estadual, escolhido pelo PGR; XI- Conselheiro Marcos Vinícius Jardim Rodrigues, Advogado, indicado pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; XII- Conselheiro Marcello Terto e Silva, Advogado, indicado pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; XIII- Conselheira Daiane Nogueira de Lira, cidadã, indicada pela Câmara dos Deputados; XIV- Conselheiro Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho, cidadão, indicado pelo Senado Federal.

Com suporte na atual composição acima demonstrada, salienta-se a proporção de homens e mulheres na composição do CNJ, nos anos de 2005 a 2023, de acordo com os gráficos abaixo.

**Gráfico 7:** Participação feminina das conselheiras do CNJ nos anos de 2005 a 2023, segundo o tipo de indicação.

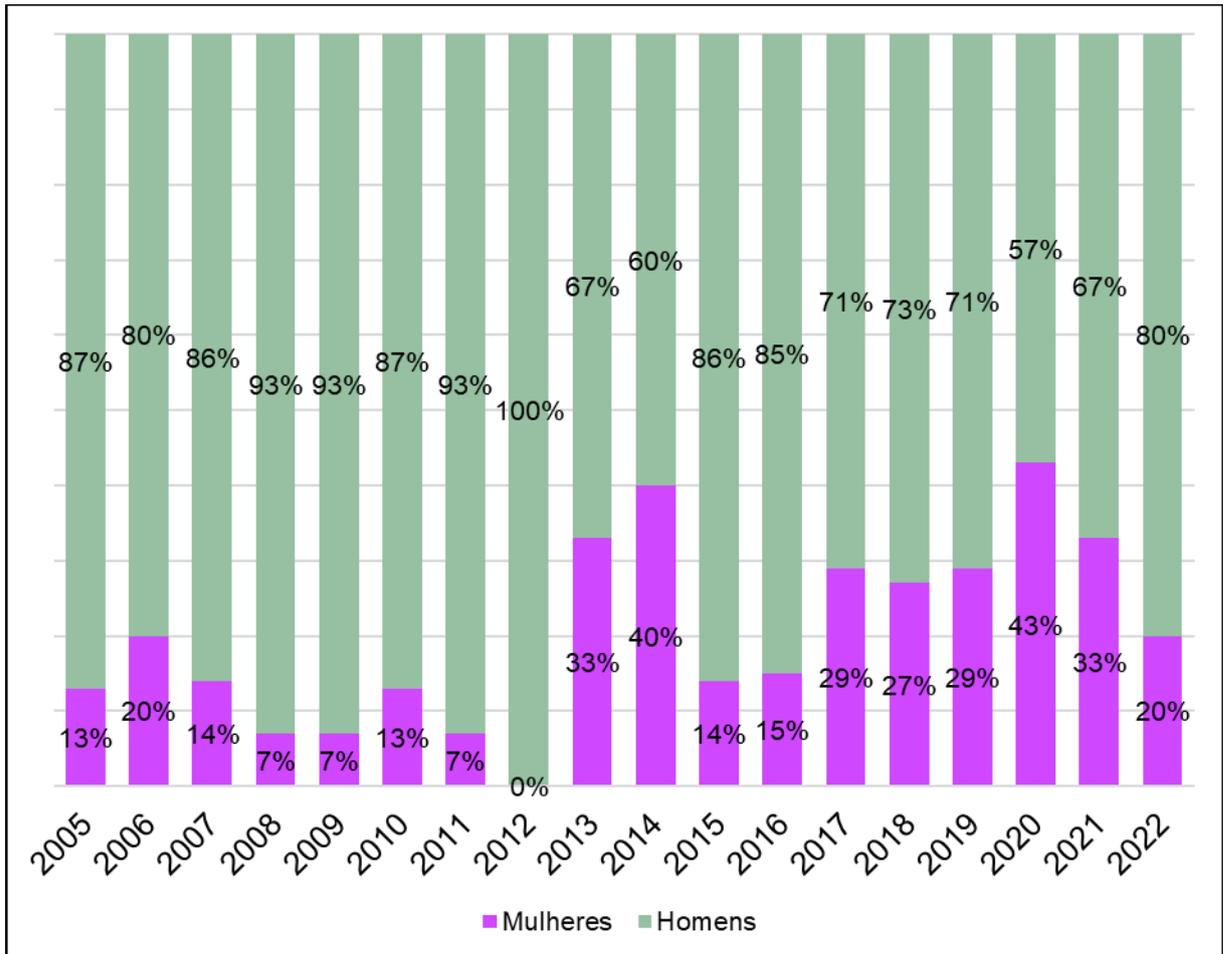


**Fonte:** Adaptado do site do Conselho Nacional de Justiça, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 fevereiro de 2024.

Nota-se que o Gráfico 7 aponta a participação feminina das conselheiras do CNJ, todavia, é possível perceber que em nenhuma das funções a participação feminina somatiza 50% do quadro, ou sequer, são maioria. Logo, com base nos dados extraídos, no universo laborativo do CNJ as mulheres ainda são minoria.

Similarmente, o Gráfico 2 abaixo aponta, em termos percentuais, a participação feminina no intervalo de 2005 a 2022:

**Gráfico 8:** Série histórica do percentual de participação das conselheiras do CNJ, segundo o ano de posse



**Fonte:** Adaptado do site do Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 fevereiro de 2024.

Ainda que presentes, anualmente, a participação feminina caminha a passos lentos, como é possível extrair do Gráfico 8. Em análise comparativa, de 2005 a 2022 o percentual da presença feminina não alcança 50%, sendo pertinente compreender que seguem sendo minoria.

Sendo assim, esta pesquisa se debruça sobre os programas e ações em que é possível encontrar o que tem feito o CNJ em relação a mulher, bem como, sobre solução de demandas judiciais, direitos humanos e cidadania, utilizando-se das publicações e pesquisas, biblioteca digital, diário da justiça, jurisprudência, pesquisas judiciárias, regimento interno, publicações e a revista do CNJ. Também serão levados em consideração os sistemas e serviços que apresentam as funções realizadas pelo CNJ, desde o protocolo eletrônico, ao cadastro processuais e patrimoniais e, por

último, a comunicação e eventos, onde foi encontrado informações sobre audiências públicas, prêmios, comemorações, entre outros.

O critério para trabalhar com acervo eletrônico parte da amplitude que essa esfera proporciona. De acordo com Felix (2012), a internet é um meio que envolve muitas possibilidades de pesquisas. Ressalta-se, a partir disso, que é possível ter acesso a inúmeros dados.

Dessa forma, se fez necessário investigar o acervo disponível no site do CNJ <https://www.cnj.jus.br>, considerando como critério de seleção as produções que tivessem ligação direta com a participação feminina no Judiciário e, conseqüentemente, excluídos os que não estavam diretamente ligados ao assunto, apresentados no Quadro 3 a seguir.

**Quadro 3:** Levantamento do material de interesse da pesquisa no acervo do CNJ

TÍTULO	TIPO DE PRODUÇÃO	ANO	LINK
Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário	Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018	2018	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Publicações e materiais	Publicações acadêmicas ou científicas; Publicações estatísticas e de pesquisa DPJ; Outros materiais	2019	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça	Portaria CNJ n. 176, de 27 de maio de 2022	2022	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes	Resolução CNJ n. 481/2022	2022	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Repositório nacional de mulheres juristas	Banco de dados	2022	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/</a>
Seminário mulheres na justiça	Mulheres na justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n.255	2022	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ec3tse3tp2Q">https://www.youtube.com/watch?v=ec3tse3tp2Q</a>

Ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau	Resolução CNJ n. 525/2023	2023	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso	Resolução CNJ n. 496/2023	2023	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário	Portaria CNJ n. 136, de 22/05/2023	2023	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/atos-normativos/</a>
Notícias	Política de participação feminina	2015/ 2017/ 2018/ 2019/ 2020/ 2021/ 2022/ 2023/ 2024	<a href="https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/noticias/">https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-de-participacao-feminina/noticias/</a>

**Fonte:** Adaptado do site do CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 de fevereiro de 2024.

Como apresentado no Quadro 3 foram encontradas diversas produções tais como: notícias, Resoluções, seminários, Portarias, publicações acadêmicas e banco de dados. Este estudo se concentrou em analisar as resoluções, portarias, notícias e produções acadêmicas publicadas no âmbito da revista do CNJ. Para o desenvolvimento das análises foi adotada a técnica de análise temática proposta por Braun e Clarke (2006), apresentada no tópico posterior.

### 3.3 Processo de análise

A análise temática consiste em uma técnica de análise qualitativa que se caracteriza por sua flexibilidade, podendo ser utilizada por uma vasta abordagem teórica e epistemológica, isto é “não é apegada a qualquer arcabouço teórico pré-existente e, por conseguinte, ela pode ser utilizada em diferentes quadros teóricos (embora não todos), e pode ser usada para fazer coisas diferentes dentro deles” (Braun; Clarke, 2006, p.81).

Este tipo de análise proporcionar refletir sobre,

O tipo de perguntas que você precisa para estar se perguntando na fase final da sua análise, incluem: "O que é que este tema significa?" "Quais são as premissas que o sustentam" "Quais são as implicações deste tema?" "Que condições são susceptíveis de ter dado origem a ele" "Por que as pessoas falam sobre isso dessa maneira particular (ao contrário de outras formas)?" e " Qual é a história geral que os diferentes temas revelam sobre o assunto?". Esses tipos de perguntas devem orientar a análise, uma vez que você tem uma noção clara do seu mapa temático. (BRAUN; CLARKE, 2006, p. 94).

Braun e Clarke (2006) apresentam a análise temática a partir de seis fases, ressaltam que é relevante justificar sua utilização, uma vez que por meio desta técnica o/a pesquisador/a tem a possibilidade de desenvolver ou ainda flexibilizar outros instrumentos além dos indicados na análise. Em síntese, a primeira fase, trata-se da familiarização com os dados; a segunda se refere a geração de códigos iniciais; a terceira fase é a busca de temas; a quarta fase é a revisão dos temas, Braun e Clarke (2006, p.87) alertam que "no final desta fase, deve-se ter uma boa ideia do que seus diferentes temas são, como eles se encaixam, e a história geral eles dizem sobre os dados"; a quinta fase é a definição e nomeação dos temas; e a sexta e última fase é a produção do relatório.

Desse modo, este estudo utilizou esta técnica como uma ferramenta que inspirou o processo de análise dos dados produzidos no âmbito do CNJ, com base nas ações para promover a participação feminina no Poder Judiciário, e após toda familiarização com os dados do acervo digital do CNJ, gerar códigos, definir temas, foi possível analisá-los.

## **4 ANÁLISE DA ATUAÇÃO DO CNJ PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA DE MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO**

O CNJ como órgão responsável pela organização/administração/gestão do Judiciário, e com a finalidade de aprimorar o trabalho com o principal objetivo garantir eficiência, transparência e responsabilidade (CNJ, 2024). Em razão disso, ele tem desempenhado um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero, e no enfrentamento de questões relacionadas à discriminação e ao assédio no ambiente judicial (CNJ, 2024).

A partir disso, o CNJ vem realizando ações e coletas de dados estatísticos por sexo, o que implica na produção de materiais sobre o panorama do judiciário, a exemplo da criação do Programa Mulheres no Judiciário, além de capacitação para compreender como tem se delineado o cenário das mulheres no Poder Judiciário.

Dessa forma, ações que têm sido pensadas e executadas pelo CNJ em seu site, especificamente nas seções de Política de Participação Feminina no Poder Judiciário, na e-Revista CNJ e na Agência Notícias CNJ, versando sobre incentivar à participação das mulheres no Poder Judiciário (CNJ, 2024).

### **4.1 Política de Participação Feminina no Poder Judiciário**

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi estabelecida pelo CNJ através da Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018 (Brasil, 2018). Posteriormente, alterada pela Resolução CNJ nº 418, de 20 de setembro de 2021 (Brasil, 2021), e recentemente, pela Resolução CNJ nº 492, de 17 de março de 2023 (Brasil, 2023b) e Resolução CNJ nº 540, de 18 de dezembro de 2023 (Brasil, 2023c).

As Resoluções supracitadas foram fundamentadas considerando: a importância de haver espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres; os dados do CNJ sobre representatividade feminina, que indicam a assimetria na ocupação de cargos no Poder Judiciário; o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002, sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Brasil, 2002); o esforço para se alcançar o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (alcançar a igualdade de gênero) que está na Agenda 2030.

De natureza igual, refletindo a crescente evidência de que a igualdade de gênero tem efeitos multiplicadores e benefícios no desenvolvimento sustentável pela participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão, e que também busca garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública (Unesco, 2015); a igualdade de gênero, que constitui expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito; a igualdade de direitos entre homens e mulheres, constituída pelo direito fundamental previsto expressamente, no art. 5º, I, da CF de 1988 (Brasil, 1988).

Vale salientar que outras políticas e acordos são acrescidos nas fundamentações das resoluções de 2023, o que implica o empenho do CNJ em promover a igualdade de gênero considerando aspectos contemporâneos (Brasil, 2023b; 2023c).

Desse modo, é possível perceber que as Resoluções instituídas pelo CNJ representam um marco fundamental para a promoção da equidade de gênero no Poder Judiciário brasileiro. Ao instituir uma política focada em assegurar a igualdade entre homens e mulheres, visa garantir a demanda histórica de inclusão, fundamentada em princípios democráticos e de justiça social.

Ademais, as Resoluções alinham-se a relevantes compromissos internacionais, a exemplo do Decreto nº 4.377, que ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) (Brasil, 2002), e ao 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), que objetiva alcançar a igualdade de gênero até o ano de 2030 (Unesco, 2015). Ao fazer alusão a esses documentos, o CNJ reforça a necessidade de o país cumprir com obrigações internacionais, promovendo reflexões através de políticas internas que tenham como meta global eliminar as disparidades de gênero.

Com relação aos fundamentos constitucionais, as Resoluções baseiam-se no art. 5º, I, da Constituição Federal (CF) de 1988, que assegura a igualdade de direitos entre homens e mulheres (Brasil, 1988), sob uma política de fortalecimento da igualdade de gênero como um direito fundamental e/ou ainda a uma expressão da cidadania e da dignidade humana, ambos pilares da República Federativa do Brasil. Dessarte, podem colaborar para o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, ao assegurar a igualdade de gênero.

As Resoluções supracitadas, o Quadro 4 ilustra as principais ações realizadas pelo CNJ, quais sejam: a implantação da política de igualdade de gênero no Judiciário, com enfoque nas mulheres; as ações afirmativas para mulheres através de programas de formação para mulheres, com diretrizes mais objetivas sobre igualdade; o estabelecimento de indicadores de monitoramento para avaliação de avanço das ações de igualdade de gênero nos tribunais; a inserção de capacitações obrigatórias para servidores/as e magistrados/as sobre igualdade de gênero; a definição de metas específicas para mulheres ocuparem cargos de liderança, considerando também o marcador de raça; a inclusão de foco interseccional, considerando raça, orientação sexual e identidade de gênero, com ações específicas; o estabelecimento de penalidades para tribunais que não cumprirem metas de diversidade e inclusão; a instituição de incentivos financeiros e premiações para tribunais que adotarem boas práticas de igualdade de gênero e diversidade; o estabelecimento de parcerias com ONGs, instituições acadêmicas e entidades de direitos humanos para apoio técnico.

O CNJ enquanto órgão principal na formulação e monitoramento das políticas, assume a responsabilização dessas ações, para que os Tribunais internos implementem as políticas e gerenciem as ações afirmativas e de treinamento; dos grupos de trabalho e comitês, que são constituídos em cada tribunal com o objetivo de garantir o cumprimento das ações; e das parcerias externas por meio das ONGs, universidades e sociedade civil que vão auxiliar na execução e fornecer suporte técnico e acadêmico nas ações de diversidade e interseccionalidade, vejamos: (Brasil, 2018; 2021; 2023b; 2023c).

**Quadro 4:** Ações do CNJ segundo as Resoluções CNJ nº 255/2018| nº 418/2021| nº 492/2023| nº 540/2023

AÇÃO	ANO	OBJETIVO	RESPONSÁVEIS
Concepção da Política de Igualdade de Gênero	2018	Promover a igualdade de gênero e ampliar a participação de mulheres em cargos no Judiciário.	CNJ e comissões internas dos tribunais.
Ações Afirmativas para Mulheres	2021	Aumentar o número de mulheres em cargos de liderança e garantir o tratamento igualitário.	Grupos de trabalho específicos em cada tribunal.
Monitoramento e Indicadores de Impacto		Avaliar a eficácia das políticas implementadas.	CNJ e equipes de monitoramento dos tribunais.
Capacitação em Igualdade de Gênero		Promover a conscientização e eliminar práticas discriminatórias no Judiciário.	Grupos de trabalho e escolas judiciais.
Planos para Mulheres em Cargos de Liderança	2023	Garantir a representação feminina de forma proporcional nos altos cargos, que as ações sejam cumpridas efetivamente	Comitês interdisciplinares e participação da sociedade civil, CNJ, com controle interno dos tribunais e fiscalização externa.
Incentivos		Motivar o engajamento dos tribunais na implementação das políticas de inclusão.	CNJ e parceiros institucionais.
Parcerias Externas e Colaboração		Garantir o suporte técnico e o desenvolvimento de ações mais eficazes para inclusão.	CNJ, ONGs, universidades e organizações de direitos humanos.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas Resoluções CNJ nº 255/2018| nº 418/2021| nº 492/2023| nº 540/2023.

Nesta perspectiva, as ações do CNJ para o incentivo da presença das mulheres no Poder Judiciário acompanham o avanço das pautas e discussões que envolve os direitos humanos das mulheres, impulsionados pelos movimentos sociais, como afirma Euzeneia (2021), cabe a essas ações, críticas, com relação a sua implantação, implementação, execução e resultados, visto que todas ações permanecem no âmbito do administrativo, inexistindo leis que assegurem sua eficácia, de acordo com os estudos de Yoshida e Held (2019).

#### 4.1.1 Resolução CNJ nº 255/2018

A Resolução CNJ nº 255/2018 (Brasil, 2018), instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. Enfoca a igualdade de gênero, propondo diretrizes para ampliar a presença feminina em cargos de chefia, bancas de concursos e eventos institucionais. Alinhada à Agenda 2030 da ONU, reforçando a perspectiva que a igualdade de gênero é essencial para o desenvolvimento sustentável. É a primeira resolução que foca diretamente no incentivo à participação feminina, construindo um grupo de trabalho para estudar e propor ações, conforme indica em seu Art. 2 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 (Brasil, 2018, s/p).

A Resolução CNJ nº 255/2018 (Brasil, 2018) definiu as bases para a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com foco na promoção da igualdade de gênero, trouxe algumas ações que tinham como objetivos: Promover a igualdade de gênero no Judiciário através do aumento da presença de mulheres em cargos de liderança; Criar mecanismos de acompanhamento das políticas de fomento à participação feminina no judiciário através de comissões internas; Incentivar a capacitação e formação de mulheres, as preparando para exercerem funções de chefia; Combater a discriminação e o assédio, garantindo para as mulheres um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

Para garantir a execução das ações necessárias para alcançar os objetivos propostos, a Resolução também indica os setores responsáveis por sua

execução/condução, sendo estes: o CNJ, como órgão central na formulação e divulgação das diretrizes e monitoramento das ações; as Comissões internas dos tribunais, como responsáveis pela implantação, implementação e acompanhamento das ações locais; as Escolas de magistratura e os setores de recursos humanos dos tribunais, como promotores de capacitação e o treinamento para as mulheres, conforme abaixo (Brasil, 2018):

**Quadro 5:** Ações definidas pela Resolução CNJ nº 255 de 2018

<b>Ação</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Estabelecimento da Política de Igualdade de Gênero</b>	Aumentar a representatividade feminina no Judiciário, com foco nos cargos de chefia.
<b>Criação de Comissões Internas para Monitoramento</b>	Supervisionar a implantação e implementação das ações e para garantir seu cumprimento.
<b>Promoção de Ambiente de Trabalho Igualitário</b>	Garantir um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de discriminação.
<b>Estímulo à Capacitação e Formação para Mulheres</b>	Promover a qualificação profissional das mulheres e aumentar sua competitividade para cargos de chefia.
<b>Produção de Dados e Relatórios sobre Igualdade de Gênero</b>	Estabelecer um panorama da presença feminina no Judiciário e identificar áreas de melhoria.
<b>Estímulo à Participação Feminina em Cursos e Eventos</b>	Expandir a visibilidade e participação ativa das mulheres no cenário judicial.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas Resoluções CNJ nº 255/2018.

O Quadro 5 apresenta as ações que a Resolução nº255/2018 estipula para que sejam alcançados seus objetivos, que se caracterizam por: criar diretrizes para promover a participação feminina no Poder Judiciário; constituir comissões internas nos tribunais para implantar, implementar e monitorar as políticas de igualdade de gênero; recomendar aos tribunais a adoção de medidas de igualdade no ambiente de trabalho e de combatendo ao assédio e a discriminação; incentivar os tribunais a promoverem a capacitação e formação de mulheres para cargos de liderança; iniciar a coleta de dados para identificar a participação feminina nos tribunais e cargos de

liderança; incentivar as mulheres magistradas e servidoras a participem de eventos e cursos para ampliar sua rede de contatos e capacitação (Brasil, 2018).

Desse modo, é possível notar que a Resolução CNJ nº 255 de 2018 (Brasil, 2018) é pioneira nas iniciativas para a igualdade de gênero no Poder Judiciário, sendo considerada a base para que as demais resoluções venham a tratar deste assunto.

#### 4.1.2 Resolução CNJ nº 418/2021

A Resolução CNJ nº 418/2021, que foi lançada como uma atualização da resolução anterior, trouxe alguns novos aspectos importantes à política de igualdade de gênero no Judiciário, em especial com relação às ações afirmativas, seu monitoramento e a capacitação das mulheres. Esta Resolução apresentou como objetivos: Fortalecer ações afirmativas a fim de aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança no Judiciário; Monitorar as ações afirmativas promovidas através de indicadores de impacto, para acompanhar e garantir a evolução destas políticas; Capacitar obrigatoriamente os servidores e magistrados através de treinamentos para promover a conscientização sobre a igualdade de gênero e eliminação de práticas discriminatórias nestes ambientes; Promover a transparência dos resultados das avaliações de acompanhamento através de relatórios anuais transparentes sobre o progresso das ações oriundas das políticas de igualdade de gênero adotadas; Incentivar o desenvolvimento profissional de mulheres no Judiciário nos espaços de capacitação (Brasil, 2021).

No caso da Resolução CNJ nº 418/2021 (Brasil, 2021), emerge a obrigatoriedade da criação de repositórios com dados de mulheres juristas pelos tribunais, assim como trata da sua divulgação e manutenção. O conjunto de normas dessa Resolução representa uma política de ação afirmativa que busca garantir a equidade de gênero. Sendo assim, a utilização do repositório online, a obrigatoriedade de consulta e a promoção de campanhas visam promover a igualdade de condições para as mulheres.

A execução das ações apresentadas nesta Resolução permanece como incumbência dos setores descritos na resolução anterior, sendo estes: o CNJ, que permanece como órgão central responsável pela coordenação e supervisão destas políticas; trouxe como novidade os Grupos de trabalho específicos em cada tribunal, objetivando adaptar, implantar e implementar políticas de igualdade em suas

localidades; os Comitês de monitoramento, com a responsabilidade de acompanhar o progresso e avaliar o impacto das ações adotadas em cada tribunal; e as Escolas de magistratura e comissões internas dos tribunais são responsáveis pelos treinamentos e capacitação (Brasi, 2021):

**Quadro 6:** Ações definidas pela Resolução CNJ nº 418 de 2021

<b>Ação</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Aprimoramento das Ações Afirmativas</b>	Fortalecer a participação das mulheres, especialmente em termos de liderança e decisão.
<b>Criação de Grupos de Trabalho por Tribunal</b>	Garantir que cada tribunal tenha um plano de ação adaptado à sua realidade para promover a igualdade de gênero.
<b>Monitoramento com Indicadores de Impacto</b>	Avaliar periodicamente o progresso das ações, corrigindo desvios e garantindo transparência nos resultados.
<b>Capacitação e Treinamento Obrigatório</b>	Conscientizar magistrados e servidores sobre a importância da igualdade de gênero e eliminar práticas discriminatórias.
<b>Metas de Inclusão Flexíveis</b>	Aumentar gradualmente a presença de mulheres em cargas estratégicas, promovendo a inclusão de maneira sustentável.
<b>Produção de Relatórios Anuais sobre Igualdade</b>	Garantir a transparência dos resultados e oferecer uma base para ajustes nas políticas de igualdade de gênero.
<b>Estímulo à Participação em Programas de Mentoria</b>	Promover o desenvolvimento profissional e a ascensão das mulheres dentro do Judiciário.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas Resoluções CNJ nº 418/2021.

No Quadro 6 estão expostas as ações apontadas na Resolução nº 418/2021 como garantia do atendimento dos seus objetivos, caracterizando-se por: instituir ações afirmativas mais substanciais, focando na garantia a igualdade de oportunidades para mulheres em todos os níveis do Judiciário; formar grupos de trabalho específicos para cada tribunal, objetivando implantar e/ou implementar as

ações afirmativas, além de monitorar seus resultados; introduzir indicadores objetivos para avaliar os impactos destas ações afirmativas nos tribunais; implementar treinamentos obrigatórios sobre igualdade de gênero, centrando-os na liderança feminina e no combate à discriminação de gênero; estabelecer metas flexíveis para garantir o aumento da participação das mulheres, principalmente nos cargos de chefia e poder de decisão, sem definir valores numéricos rígidos; obrigar os tribunais a apresentarem relatórios anuais com dados específicos sobre a participação de mulheres e os progressos de implantação e implementação das ações afirmativas previstas; incentivar as mulheres magistradas e servidoras a participem dos programas de mentoria, para garantir o desenvolvimento das suas carreiras.

Destarte, é notório que a Resolução CNJ nº 418 de 2021 consolidou avanços trazidos pela Resolução nº 255/2018, apresentando novas medidas mais concretas e passíveis de monitoramento, quando traz em seu §5º que o repositório deverá ser atualizado anualmente, e todas as informações deverão ser encaminhadas pelos tribunais ao CNJ, o que é possível perceber que visa garantir a efetividade dessas ações para proporcionar a igualdade de gênero no Judiciário (Brasil, 2018; 2021).

#### 4.1.3 Resolução CNJ nº 492/2023

A Resolução CNJ nº 492/2023 demarcou pontos importantes e concisos para o fortalecimento da política de igualdade de gênero no Poder Judiciário, trazendo um foco para a interseccionalidade dos marcadores sociais na promoção da igualdade de gênero para mulheres.

Dessa forma, traz como objetivos: tratar a interseccionalidade de marcadores sociais como gênero e raça como foco das políticas de igualdade, ampliando o escopo de ações para atender as mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+, entre outras; Estabelecer metas objetivas e sistemáticas para a ocupação feminina nos espaços de liderança, enfatizando mulheres de grupos minoritários, como os descritos acima; Intensificar o acompanhamento permanente das ações adotadas, apresentando relatórios minuciosos sobre os resultados e o impacto das ações executadas e não executadas; Promover treinamentos específicos, a depender da necessidade, para capacitação das mulheres para cargos de liderança; Incentivar a participação da sociedade civil para garantia da eficácia destas políticas de inclusão (Brasil, 2023b).

Nesta Resolução, os setores responsáveis pela execução das ações propostas permanecem sendo os mesmos: mantendo o CNJ como órgão central para coordenação e supervisão das políticas de igualdade e diversidade; como novidade, prevê Comitês interdisciplinares para garantia da implantação, implementação e monitoramento das políticas e ações a serem realizadas; os Tribunais continuam como supervisores e avaliadores das políticas, mas dessa vez a resolução prevê a colaboração de ONGs neste processo; as Escolas jurídicas agora passam a atuar junto às Comissões internas para a promoção de treinamentos especializados para mulheres, visando sua ocupação em cargos de liderança (Brasil, 2023b).

Ainda na Resolução nº 492/2023 (Brasil, 2023b) é possível observar que há fortalecimento dos mecanismos de visibilidade e atuação das mulheres que ressalta que a intuições do Poder Judiciário “observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres” (Brasil, 2023b, s/p).

Os órgãos devem buscar a “convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça”; designar “cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação” (Brasil, 2023a, s/p). O estímulo à nomeação de mulheres pode ser simbólico, sem garantir mudanças estruturais de longo prazo, assim podem não vir associadas a um processo de fiscalização para avaliar a eficácia ou impacto dessas lideranças femininas.

Pelo exposto, ficam os questionamentos: Quais os critérios objetivos para a seleção de mulheres nesses cargos? Como garantir que a nomeação de mulheres para chefia não seja apenas uma medida superficial, mas contribua efetivamente para a igualdade de gênero no Judiciário?

Além disso, a resolução propõe ainda que esses órgãos busquem compor para esses 50% em “comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação”; promover “mesas de eventos institucionais”; contratar “estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento” e/ou “empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento” (Brasil, 2023b, s/p).

A representatividade feminina em eventos pode ser tratada como um checklist, sem garantir que as mulheres realmente tenham voz e influência nesses espaços. Somado a isso a diversidade racial e étnica, pode ser negligenciada se a

representatividade for tratada apenas sob a ótica de gênero. Deste modo, é possível questionar: Como assegurar que a participação de mulheres e minorias em eventos seja substancial e não apenas decorativa? Que medidas são tomadas para garantir que a participação feminina resulte em contribuições significativas para o Judiciário?

Ressalto que a Resolução CNJ nº 492/2023, compreende por mulher, “mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida”, inclusive, considerando a intersecção de raça e etnia na inserção dessas mulheres (Brasil, 2023b, s/p).

A Resolução CNJ nº 492/2023, se destaca por reconhecer a relevância de construir espaços democráticos que proporcione uma participação igualitária de homens e mulheres (Brasil, 2023b). Esse movimento é essencial para a constituição de um Judiciário mais representativo e justo, que considera a diversidade de perspectivas, fundamental para uma justiça mais equânime.

Nessa conjunção, ela não apenas formaliza a necessidade de equidade no Judiciário, mas também se alinha com os valores fundamentais da democracia, da cidadania e dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como já mencionado anteriormente (Brasil, 1988; 2002; Unesco, 2015). Representa um empenho institucional que visa transformar a igualdade de gênero em uma prática cotidiana no sistema brasileiro de justiça, fomentando uma sociedade mais justa e inclusiva.

No Quadro 7 foram apresentadas as ações discriminadas pela Resolução nº 492/2023 para a alcance da igualdade de gênero no Judiciário, desta vez tratando também de outros marcadores e suas interseccionalidades, para tal, determina:

**Quadro 7:** Ações definidas pela Resolução CNJ nº 492 de 2023

Ação	Objetivo
<b>Foco em Interseccionalidade</b>	Promover a inclusão de mulheres negras, indígenas, LGBTQIA+ e outras minorias no Judiciário, ampliando a diversidade nos quadros institucionais.
<b>Metas Específicas para Mulheres em Cargos de Liderança</b>	Aumentar significativamente a presença de mulheres, especialmente de minorias, em cargos de chefia e decisões no Judiciário.

<b>Criação de Comitês Interdisciplinares</b>	Garantir uma abordagem colaborativa, envolvendo diversas áreas e especialistas para garantir a efetividade das políticas.
<b>Monitoramento Contínuo e Relatórios de Impacto</b>	Acompanhar e ajustar, de forma constante, as políticas de igualdade de gênero, garantindo sua efetividade.
<b>Treinamentos Especializados em Liderança Feminina</b>	Preparar mulheres para assumirem cargos de liderança, especialmente em posições de decisão estratégica no Judiciário.
<b>Recomendações para Adoção de Boas Práticas</b>	Compartilhar experiências e métodos eficazes para promover a igualdade de gênero e a diversidade de forma eficiente.
<b>Ampliação da Participação da Sociedade Civil</b>	Fortalecer a implementação das políticas por meio da colaboração com especialistas e entidades externas ao Judiciário.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas Resoluções CNJ nº 492/2023.

Baseado no Quadro 7 acima, as ações definidas pela Resolução CNJ nº 492 de 2023, visam introduzir políticas que trabalhem a interseccionalidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, entre outros marcadores sociais de identidade no processo de promoção de igualdade; estabelecer metas concretas para garantia da ocupação das mulheres em posições de liderança, tratando em especial de mulheres negras e de outros grupos minoritários; instituir comitês interdisciplinares em todos os tribunais para implementação, monitorar e avaliar as políticas de igualdade de gênero e diversidade;

Igualmente, reforça o monitoramento permanente das ações executadas, com apresentação periódica de relatórios detalhados sobre o impacto das políticas e suas ações; promover treinamentos direcionados para o desenvolvimento mulheres líderes, focando nos cargos de chefia; recomendar a adoção de práticas inclusivas que tratem as interseccionalidade de diferentes marcadores sociais e identitários nos tribunais, utilizando experiências nacionais e internacionais de sucesso como exemplo prático; incluir entidades da sociedade civil e ONGs nos processos de tomada de decisão para criação, implantação, implementação, monitoramento e aperfeiçoamento das políticas de igualdade e diversidade.

Visto isso, a Resolução CNJ nº 492 de 2023 se apresenta como um documento que trouxe aspectos inéditos e de extrema relevância, ao passo em que incluiu o debate sobre interseccionalidades para fortalecer as políticas de inserção das mulheres em cargas de liderança, além de criar mecanismos ainda mais consistentes e rígidos para acompanhamento, avaliação e publicização destas políticas.

#### 4.1.4 Resolução CNJ nº 540/2023

A última Resolução do CNJ é a nº 540/2023 expande a visão sobre a visibilidade feminina ao propor a integração a interseccionalidade, e ampliar a transparência e equidade em diversas funções administrativas do Judiciário brasileiro. A mais recente resolução a tratar sobre as políticas de igualdade de gênero e diversidade, que definiu novas diretrizes para expansão das políticas de igualdade no Judiciário, centrando-se em ações voltadas para a diversidade de interseccionalidades de gênero, raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero.

Dispõe de objetivos, como: ampliar o leque das políticas de igualdade, trabalhando enfaticamente as interseccionalidades já mencionadas acima; Garantir também a inclusão de mulheres pertencentes à grupos minoritários nos cargos de liderança e tomada de decisão, estipulando metas obrigatórias de presença para mulheres negras, indígenas, LGBTQIAPN+, entre outras; Ampliar os treinamentos e capacitações ofertados de forma contínua, agora contando com a parceria da sociedade civil, ONGs e outras instituições externas (Brasil, 2023c).

A Resolução mantém os mesmos setores executores, como: o CNJ mantendo-se na posição de órgão central de maior responsabilidade sob a supervisão e aplicação das políticas de inclusão e diversidade; os Tribunais, que permanecem com atribuição de implantar e implementar as políticas, agora devendo também adaptar as ações de acordo com as necessidades regionais, para garantir o cumprimento das metas estabelecidas; como novidade, definiu que ONGs, instituições acadêmicas, entidades de direitos humanos e outras organizações da sociedade civil devem colaborar com o CNJ e os tribunais com apoio técnico e tático criar, implantar, implementar, avaliar e ampliar as ações de inclusão e diversidade e sua eficácia; as Escolas de magistratura mantêm-se como responsáveis pela promoção dos cursos,

treinamentos e capacitação permanentes para a criação de um ambiente seguro e livre de discriminações (Brasil, 2023c).

No quadro 8, estão as ações definidas pela Resolução nº 540 de 2023, vejamos a seguir:

**Quadro 8:** Ações definidas pela Resolução CNJ nº 540 de 2023

<b>Ação</b>	<b>Objetivo</b>
<b>Ampliação do Escopo de Diversidade</b>	Promover a inclusão não apenas de mulheres, mas também de minorias sociais como negras, LGBTQIA+, indígenas e outros grupos sub-representados.
<b>Novos Indicadores de Monitoramento para Diversidade</b>	Monitorar de forma mais abrangente a diversidade nas instituições, garantindo relatórios precisos sobre o progresso da inclusão.
<b>Metas Obrigatórias de Inclusão para Grupos Interseccionais</b>	Aumentar a representatividade de mulheres de grupos minoritários em todos os níveis hierárquicos.
<b>Parcerias com Organizações Externas</b>	Fortalecer o impacto das políticas de inclusão ao trazer expertise de organizações que atuam com diversidade e direitos humanos.
<b>Treinamentos Mais Abrangentes sobre Inclusão e Diversidade</b>	Promover a conscientização sobre a diversidade no ambiente de trabalho e garantir que os líderes estejam preparados para gerenciar equipes diversas.
<b>Estímulo à Representatividade em Eventos e Comitês</b>	Aumentar a visibilidade e a participação ativa de mulheres e minorias em discussões e decisões estratégicas.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nas Resoluções CNJ nº 540/2023.

As ações objetivam ampliar substancialmente as políticas de igualdade, de inclusão e diversidade no Judiciário, determinando: expandir as políticas de igualdade de gênero ao trabalhar interseccionalidade de outros marcadores sociais e identitários como raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero entre outros.

Discorre também sobre deliberar metas de igualdade e diversidade aos tribunais, bem como introduzir novos indicadores para auxiliar na avaliação da participação de mulheres e de outros grupos minoritários em cargos de liderança e tomada de decisões no Judiciário; estabelecer metas objetivas de inclusão, ampliando o foco para a garanti da presença de mulheres pertencentes a grupos minoritários em cargos de liderança e decisão; expandir parcerias com a sociedade civil, como ONGs, instituições acadêmicas e entidades de direitos humanos no apoio para criação, implantação, implementação, execução, desenvolvimento e aprimoramento das

ações de inclusão; expandir o leque de treinamentos obrigatórios e periódicos para servidores e magistrados, focando na liderança inclusiva, no combate ao racismo, à homofobia e outras formas de discriminação; incentivar à participação de mulheres e outros grupos minoritários em eventos, seminários, comitês e conselhos existentes ou que venham a existir no Judiciário, a fim de garantir uma participação orgânica e efetiva.

Em suma, a Resolução CNJ nº 540 de 2023 se configura como um reforço do compromisso com a igualdade de gênero e com inclusão da diversidade nos debates do Judiciário. Ela traz uma roupagem mais rígida, com metas e parâmetros de inclusão mais rigorosos (Brasil, 2023c).

Destarte, considerando tudo que essa política institui e impulsiona, é importante observar e refletir a partir de outras publicações feitas pelo próprio CNJ, que envolvem a temática das mulheres na sua atuação no Poder Judiciário.

#### **4.2 As mulheres na e-Revista CNJ**

A e-Revista do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é um periódico científico que dispõe de publicações semestrais pelo CNJ, com a finalidade de publicar análises sistematizadas e profundas sobre o Sistema de Justiça e a atuação do Poder Judiciário, centradas na eficiência, transparência e responsabilidade. Os estudos são desenvolvidos através abordagens empíricas e análise de dados estatísticos, tendo como seu público-alvo pesquisadores/as, docentes e discentes da comunidade acadêmico-científica, e às/aos profissionais e operadores que atuam no Sistema de Justiça (CNJ, 2024).

O periódico tem oito volumes publicados, iniciado em 2015, com publicações anuais, passando a publicações semestrais em 2019, quando entrou em nova atividade e formato. A partir disso, promove e difundi artigos que envolvem temas relacionados ao Sistema de Justiça e atuação do Poder Judiciário (CNJ, 2024).

O volume seis publicado em 2022, foi uma edição especial intitulada “Mulheres e Justiça”, com o objetivo principal de divulgar pesquisas de e sobre mulheres no Poder Judiciário, além do incentivo ao protagonismo feminino nesse campo. A edição ressalta a importância da Resolução CNJ n. 255/2018, que visa promover a igualdade de gênero (Brasil, 2018), embora o Judiciário ainda seja predominantemente masculino, com apenas 38,8% das juízas (Brasil, 2019). Além de serem sub-

representadas nas bancas de concursos, perfazendo 20,6% da composição (Brasil, 2010).

Essa edição especial inclui entrevistas, artigos e julgados que abordam temas como feminicídio, violência doméstica e igualdade de gênero, e apresentam reflexões sobre a participação feminina no Judiciário e os desafios enfrentados, como a "invisibilização" das mulheres em espaços institucionais. A edição contou com colaboração de ministras e juízas que analisam questões de gênero, classe e raça no sistema judicial. Ademais, o periódico ressalta seu orgulho por ter 67% dos artigos publicados por mulheres desde sua criação. No entanto, reconhece o desafio da paridade na composição de seu corpo editorial, que é 78% masculino; de pareceristas com apenas 34% de mulheres (Gomes, 2022).

Considerando a Resolução CNJ n. 255/2018, que institui a Política de igualdade de gênero (Brasil, 2018), busquei analisar a produção científica da e-Revista CNJ a partir do levantamento de artigos existente sobre as mulheres. Dessa maneira, a pesquisa foi realizada em 2023 e atualizada em 2024, considerando seu próprio buscador, sem utilizar filtros adicionais, utilizando "mulher or mulheres or gênero", foram localizados 48, sendo artigos acadêmicos e julgamentos que tratam sobre a temática. Desse modo, após a utilização do critério de produções sobre mulheres no Judiciário, resultou em cinco artigos, listados no Quadro 9 a seguir:

**Quadro 9:** Artigos publicados na Revista CNJ

<b>AUTORIA</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>ANO</b>
<b>YOSHIDA, M. R. F.;</b> <b>HELD, T. M. R.</b>	Paridade de gênero na Magistratura: um imperativo da democracia.	2019
<b>ARENA, M. C. V.;</b> <b>BARZOTTO, L. C.</b>	Igualdade de gênero no sistema de justiça e o trabalho feminino no contexto da pandemia.	2021
<b>PESSOA, F. M. G.;</b> <b>SOBRAL, W. P.</b>	Desenvolvimento sustentável, agenda 2030 e atuação do CNJ para redução da desigualdade de gênero.	2021
<b>LOPES, T. K. A.;</b> <b>MACHADO, S. B. R.;</b> <b>DURÃES, A. P. S.</b>	A necessidade de educação em gênero e interseccionalidades no Sistema de Justiça.	2022
<b>MOURA, M. T. R. A.;</b> <b>MACHADO, A. F. M.;</b> <b>ROSSI, M. P. C.</b>	A equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel do Conselho Nacional de Justiça para sua concretização.	2022

**Fonte:** e-Revista CNJ (2023). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 fevereiro de 2024.

O Quadro 9 está organizado com todas as produções listadas e escritas por mulheres, surgindo de uma inquietação que parte exclusivamente delas, ou seja, são mulheres que escrevem sobre suas experiências. Os textos compreendem o recorte temporal de 2019 a 2022, e para uma melhor compreensão o tópico seguinte analisa cada um dos textos.

#### 4.2.1 Mulheres no Judiciário: análise das produções científicas

Yoshida, Held (2019) em suas discussões sobre paridade de gênero na magistratura, trata-se como um elemento fundamental para o alcance de uma democracia plena. Para as referidas autoras, a magistratura brasileira reproduz o modelo patriarcal e discriminatório da sociedade em geral, o que implica em supressão da perspectiva feminina nos julgamentos. Em seu texto, discorrem sobre o aumento da participação feminina na magistratura nos últimos anos, porém, apontam que a desigualdade ainda prevalece, em especial nos níveis hierárquicos mais altos.

A partir das suas análises, sugerem que a paridade de gênero deveria ser incorporada como uma cláusula constitucional, o que representaria um avanço crucial para a alcance da verdadeira igualdade no sistema judiciário.

Os pontos principais do texto de Yoshida, Held (2019) são: a Participação feminina nos Tribunais superiores, destacando que as mulheres ainda são minoria nas posições de liderança e nos tribunais superiores, com números cada vez menores à medida que se nota na hierarquia judiciária; e a Paridade de gênero, tratando a introdução desta nas cúpulas do judiciário como uma solução necessária para correção das disparidades.

Pessoa, Sobral (2021, p.93) estabelecem uma conexão entre o desenvolvimento sustentável e a igualdade de gênero, baseando-se no ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que trata sobre o empoderamento de mulheres e meninas, ao passo em que examinam como o CNJ tem implantado e implementado políticas públicas voltadas à redução das desigualdades de gênero. O texto foca no sistema judiciário brasileiro, analisando detalhadamente as iniciativas do CNJ para alinhar suas ações com a Agenda 2030, ao passo em que destaca o papel fundamental do judiciário na promoção de direitos fundamentais e na diminuição das desigualdades.

Segundo os autores, “a atuação do Poder Judiciário objetiva a efetividade dos direitos fundamentais e a construção de uma sociedade livre de discriminação”.

Pessoa, Sobral (2021), se debruçam sobre o Desenvolvimento sustentável e gênero, fazendo reflexões de como a desigualdade de gênero impede o desenvolvimento sustentável, ao passo em que explora as iniciativas do CNJ para enfrentamento dessas questões; e o alinhamento do CNJ com a Agenda 2030, em especial com o ODS 5, que versa sobre a eliminação da discriminação contra mulheres e meninas em todas as esferas (Pessoa; Sobral, 2021).

Arena, Barzotto (2021, p.203), expõem como a pandemia causada pela COVID-19 (Sars-Cov-2) intensificou as desigualdades de gênero no sistema de justiça, tratando principalmente do trabalho das mulheres frente ao aumento das responsabilidades familiares. As discussões sobre o impacto das políticas de igualdade de gênero do CNJ, em especial durante o período em que durou a pandemia, oferecendo reflexões sobre os efeitos da pandemia para as mulheres, e traçando paralelos entre a igualdade de gênero no trabalho, a proteção contra violência e a emancipação econômica das mulheres, ao defender que “a inclusão feminina na sociedade produtiva é de grande importância para conquista da emancipação financeira, o que capacita as mulheres para o enfrentamento das mais diversas situações de violência”.

Arena, Barzotto (2021), tratam sobre o Impacto da pandemia mundial na vida das mulheres, enfatizando as questões relacionadas à vida laboral, o excesso da carga de trabalho doméstico e a dificuldade de permanecerem em suas carreiras; e as Políticas de enfrentamento de desigualdades do CNJ, em especial, as políticas de igualdade de gênero em tempos de crise.

Lopes, Machado, Durães (2022), exploram em seu artigo a importância da formação voltada às questões de gênero para os/as operadores/as de direito, qualificando-a como uma ferramenta essencial para o combate às desigualdades, discriminação e violências no sistema de justiça. O trabalho frisa que a falta de preparação adequada dos profissionais da justiça contribui para a naturalização e perpetuação de práticas discriminatórias. Tais estudos oferecem uma análise aprofundada sobre a interseccionalidades de gênero, raça e classe, tratando-as como fatores que moldam as desigualdades, e necessitam de uma formação pautada nas questões de gênero que abranja essas outras complexidades, destacando:

Por isso, a importância da formação dos operadores que contemple os debates e desafios sociais enfrentados pela sociedade, o que evidencia a necessidade de educação em gênero também e

interseccionalidades, a fim de se garantir uma igualdade material na aplicação das regras e processamento dos casos na justiça, para a sociedade como um todo (Lopes; Machado; Durães, 2022, p. 173).

Os principais tópicos do trabalho de Lopes, Machado, Durães (2022) versão sobre a Educação para questões de Gênero, sugerindo a necessidade de um processo de formação contínuo como crucial combater as desigualdades, discriminação e violências, que muitas vezes passam despercebidas em meio as vivências institucionais no sistema de justiça; e o Machismo estrutural, como elemento persistente na tomada das decisões e no comportamento dos profissionais do sistema de justiça, naturalizando e reforçando a desigualdade de gênero entre homens e mulheres.

Moura, Machado, Rossi (2022), examinam as políticas de incentivo à participação feminina promovidas pelo CNJ, fazendo destaque à trajetória histórica da presença de mulheres no Poder Judiciário, ao mesmo tempo em que mostra uma persistente disparidade de gênero nos cargos de liderança, destacando a Resolução nº 255/2018:

Com o advento, no ano de 2018, da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça logrou desencadear ações específicas, em âmbito nacional, com vistas ao incentivo à participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais (Moura; Machado; Rossi, 2022, p. 67).

Ao abordar as iniciativas do CNJ para aumentar a participação feminina em posições de tomada de decisão e destaque, os autores analisam criticamente os esforços do CNJ através de políticas e ações institucionais para promoção de igualdade de gênero (Moura; Machado; Rossi, 2022).

O trabalho de Moura, Machado, Rossi (2022), ao dispor sobre a Participação feminina no Judiciário, revelando que, mesmo diante de um aumento no número nos últimos anos, elas ainda estão sub-representadas em cargos de chefia e destaque; e a Política nacional de incentivo à participação feminina, focando na Resolução CNJ nº 255 de 2018 (Brasil, 2018).

#### 4.2.2 Aproximações e distanciamentos nas produções científicas sobre as mulheres no Judiciário

O Machismo Estrutural e o Patriarcado são mencionados direta ou indiretamente juntamente com a existência e persistência de estruturas patriarcais que servem para naturalizar e perpetuar as desigualdades de gênero. O machismo aparece como obstáculo institucional para a participação plena e igualitária das mulheres no sistema de justiça (Moura; Machado; Rossi, 2022; Lopes; Machado; Durães, 2022; Yoshida; Held, 2019).

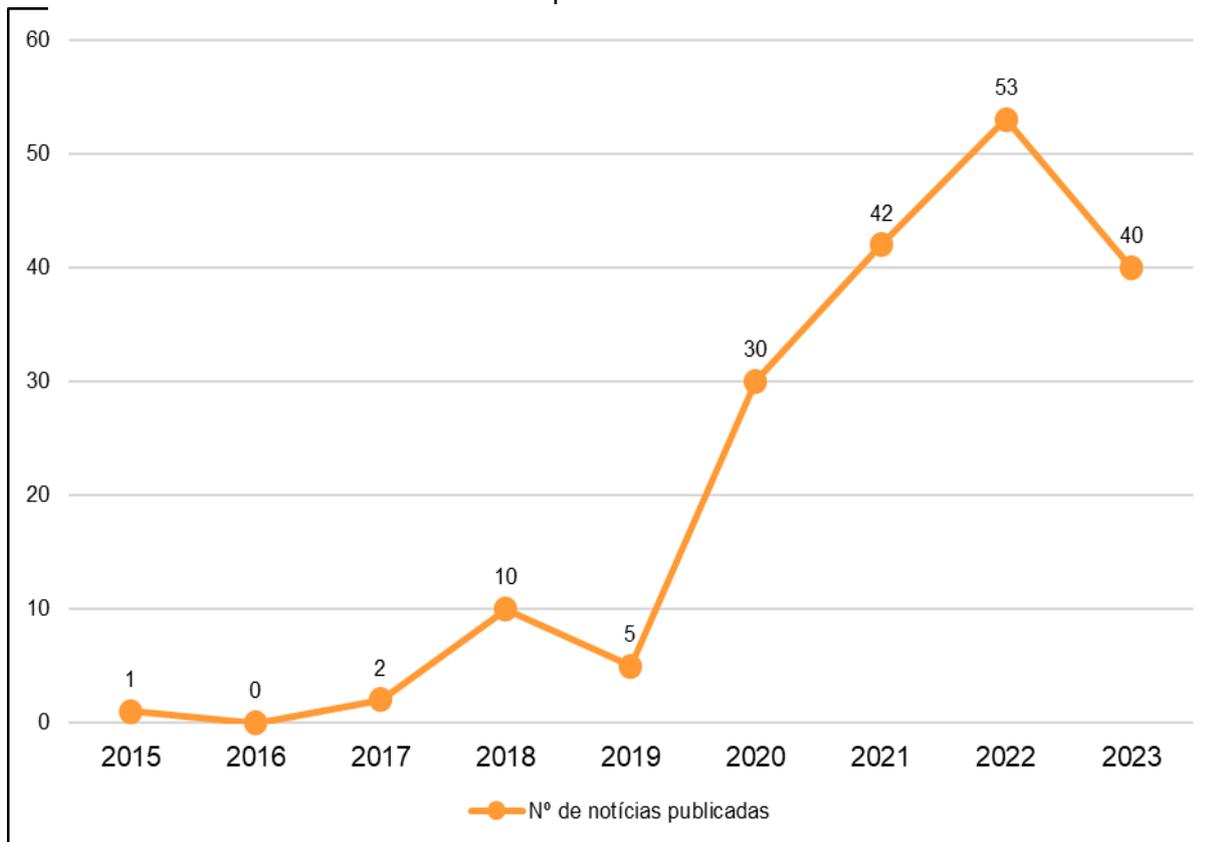
A Educação para formação em Gênero é citada recorrentemente como fundamental para prevenir discriminação e violências dentro do sistema de justiça, e apresentada como um processo contínuo que deve ser especialmente direcionado para aos operadores de justiça e servidores (Moura, Machado; Rossi, 2022; Lopes; Machado; Durães, 2022; Yoshida; Held, 2019).

A Perspectiva de Gênero no Sistema Judiciário surge como necessária para garantia de um processo de formulação de políticas públicas inclusivas e justas. Defende-se que desconsiderar a perspectiva de experiências das mulheres em diferentes espaços significa contribuir para a naturalização e reforço das desigualdades de gênero (Arena; Barzotto, 2021; Moura; Machado; Rossi, 2022; Yoshida; Held, 2019).

Dois temas se apresentam de forma única ou exclusiva entre os artigos estudados, sendo estes: o Desenvolvimento Sustentável e a Agenda 2030 da ONU, em especial o ODS 5, destacando a importância e a necessidade de igualdade de gênero para o desenvolvimento global (Pessoa; Sobral, 2021); a Pandemia e o Trabalho Feminino, com foco nos impactos de sobrecarga oriunda do acúmulo de responsabilidades familiares e seu equilíbrio com a vida laboral e a carreira das mulheres (Arena; Barzotto, 2021).

### **4.3 Agência CNJ e as mulheres no Poder Judiciário**

Para realizar busca nas notícias do CNJ, foi utilizado no item da aba de Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, bem como a Tag “Participação Feminina/Mulher no Judiciário”, criada pelo próprio CNJ. A partir daí foram mapeadas 183 notícias publicadas no período de 2015 a 2023, com seu índice de produção anual indicado no Gráfico 9 abaixo.

**Gráfico 9:** Linha do tempo com notícias do CNJ sobre mulheres

**Fonte:** Adaptado a partir da base de busca da Agência CNJ de Notícias (2023). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 fevereiro de 2024.

De acordo com o Gráfico 9, é possível observar que os anos de 2015 a 2019, apresentam um baixo índice de notícias. No ano de 2015, computou-se apenas uma reportagem, enquanto em 2016, não se encontrou nenhuma. O ano de 2017 somou duas. Ainda neste período, o ano de 2022 apresentou a maior quantidade.

Dessa forma, no ano de 2018 destacam-se 10 reportagens. Entretanto essas notícias não apresentam a Resolução CNJ nº 255/2018 (Brasil, 2019), elas podem ter fomentado a sua produção, já que existia um debate em torno do tema, como indicam as manchetes: “Perfil dos Juízes’ vai medir a presença das mulheres no Judiciário” (Otoni, 2018). Cármem Lúcia lamenta a pequena participação da mulher no Judiciário (Andrade, 2018).

Foi observado que mesmo que o tema vinha sendo debatido nesses espaços, a primeira manchete desta pesquisa visa medir a presença de mulheres no Judiciário traçado por um perfil de “Juízes”, palavra no masculino. Vale ainda salientar que, no

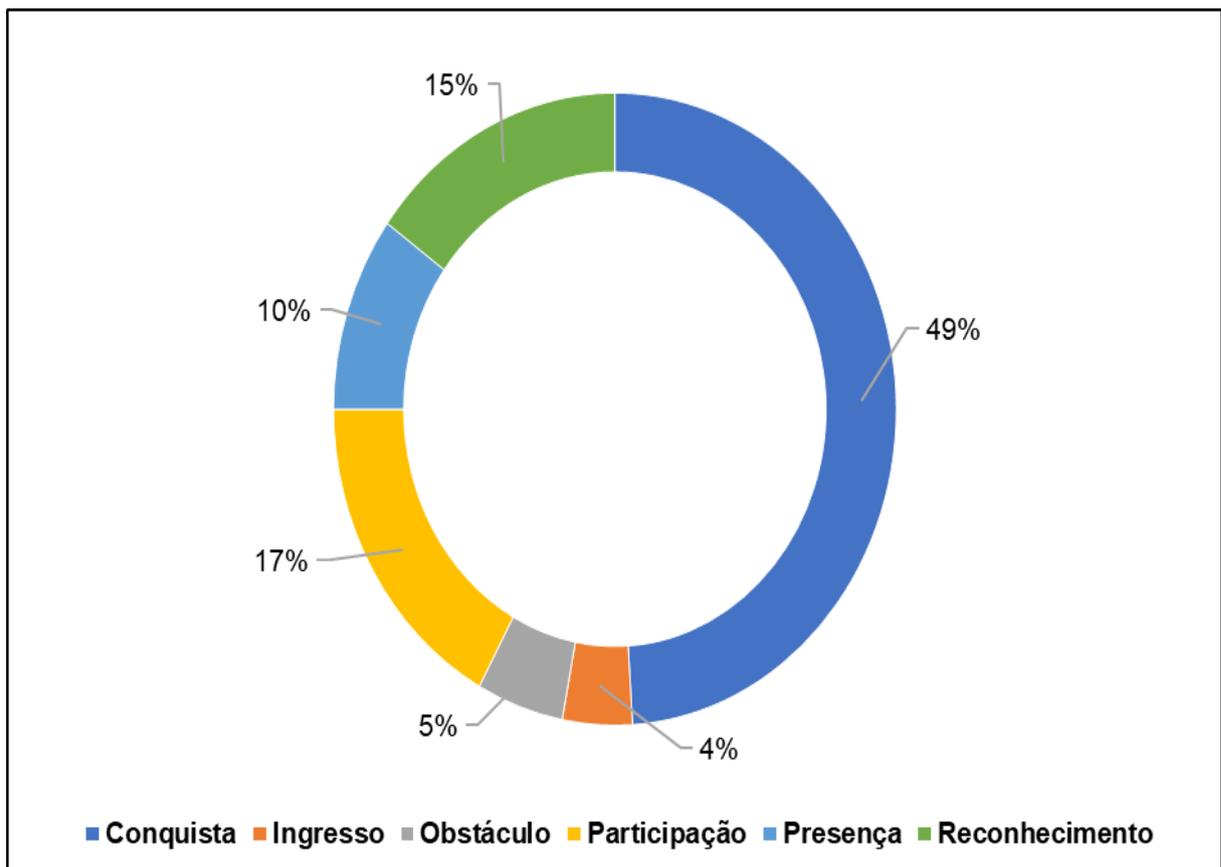
ano seguinte, em 2019, houve uma queda dessas notícias, ano posterior a ter sido instituído o documento mencionado.

O período de 2020 a 2023, corresponde aos anos com os maiores picos de notícias, são cerca de 90% das 183 notícias localizadas. Foi possível observar ao longo do recorte temporal indicado, que houve uma evolução dessas notícias, já no ano de 2023, constam reportagens publicadas até julho, o que significa que este número pode sofrer alteração.

Além disso, o aumento pode ter relação com a Política Supranacional da Agenda Global 2030 da ONU, referente aos 17 ODS, especificamente o ODS 5, que discorre sobre a igualdade de gênero (Unesco, 2015).

Ainda com base nas notícias publicadas no período de 2015 a 2023, realizou-se uma breve análise das manchetes considerando os núcleos de sentidos presentes nas categorias: conquista, ingresso, obstáculo, participação, presença e reconhecimento. Desse modo, o Gráfico 10 destaca os percentuais de cada categoria no conjunto das 183 reportagens.

**Gráfico 10:** Principais núcleos de sentidos das manchetes do CNJ



**Fonte:** Adaptado a partir da base de busca da Agência CNJ de Notícias (2023). Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/>. Acessado em 19 fevereiro de 2024.

No Gráfico 10 destacam-se as principais categorias dos núcleos de sentidos das 183 manchetes, que são: “conquista”, com 91 notícias, que corresponde a 49% (91), indicando aproximadamente metade delas; seguidos por “participação”, com 17% (31); “reconhecimento”, com 15% (27); “presença”, com 10% (18); “obstáculo”, com 5% (9); e “ingresso”, com 4% (7).

Sobre a categoria conquista, entre as 91 notícias, apresentam-se as manchetes como: Magistradas elaboram propostas para efetiva igualdade de gênero no Judiciário, a reportagem trata do seminário “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, a qual resultou na “Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário”, a proposta conta com 20 medidas para igualdade de gênero, e foram elaboradas por magistradas e desembargadoras (Montenegro, 2022).

Além de outras manchetes, como: “Lentes de gênero” podem contribuir para mudanças culturais e sociais, dizem palestrantes, que relata também outro seminário intitulado “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero”, que tinha como finalidade “orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo a avançar na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade, além de fomentar a ampliação da participação feminina no Judiciário” (Camimura, 2023a, s/p).

Ainda, na categoria conquistas, a criação de diversos repositórios de mulheres juristas tais como Camimura (2022), TRT9 (2022), TJRR (2022), Treba, (2022), atendendo a Resolução nº 418/2021 do CNJ (Brasil, 2021), que altera a Resolução CNJ nº 255/2018 (Brasil, 2018). De acordo com o documento, “os tribunais deverão, sempre que possível, realizar consulta prévia ao repositório, a fim de identificar nomes de mulheres juristas, para viabilizar a participação destas em eventos e ações institucionais”, assim como promover “citações bibliográficas, com vistas a efetivar a paridade de gênero” (Brasil, 2021, s/p).

Na categoria participação, as manchetes expõem: Justiça em Números trará destaque à participação feminina na magistratura (Martins, 2023); e RS: Justiça Militar discute protagonismo feminino e desafios da mulher (TJMRS, 2021).

A notícia escrita por Martins (2023) é apresentada considerando dados do “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário”, que apontam a baixa presença de mulheres neste âmbito, assim como, indica que um dos espaços com a

menor presença delas é a Justiça Militar Estadual (Brasil, 2019), o qual é debatido na segunda manchete: o protagonismo das mulheres neste espaço (TJMRS, 2021).

A manchete “Rosa Weber é retratada na exposição ‘Mulheres Eternas’ no CNJ”, escrita por Camimura (2023b), relata uma exposição que fez parte da programação do CNJ elaborada para o mês da mulher, que contou com a exposição de mulheres que colaboraram para as transformações sociais e políticas no Brasil. Todavia, apesar de seu reconhecimento nesse espaço, Rosa Weber (aposentada como mencionado anteriormente), assim como a Carmen Lúcia, Ministras do STF, têm percebido/sentido nas suas vivências os obstáculos de gênero no exercício da magistratura, segundo Gomes, Nogueira e Arguelhes (2018).

As demais categorias abrangem ainda diversos aspectos, como a representatividade das mulheres em diferentes instâncias judiciais, os desafios enfrentados, a influência das mulheres na tomada de decisões e a relação entre igualdade de gênero e força do sistema judiciário. O aumento gradual na representação feminina nos cargos de julgamento, embora ainda haja uma sub-representação em cargas de maior autoridade (Yoshida; Held, 2019). Para mais, foram identificados obstáculos enfrentados pelas mulheres no acesso e progresso na carreira jurídica, como preconceitos e estereótipos de gênero (Andrade, 2021; Montenegro, 2020).

## 5 CONCLUSÕES

Ao longo deste estudo, foi possível observar que embora tenham sido criadas e implementadas pelo CNJ diversas resoluções que versam sobre políticas públicas com o intuito de fomentar a ocupação feminina de posições de chefia, poder e destaque no Judiciário, a realidade, ainda, apresenta um ambiente desigual, com barreiras significativas a serem superadas para que se possa alcançar a igualdade de gênero nestes espaços.

Os dados analisados revelam que o Poder Judiciário no Brasil, ambiente historicamente dominado por e pelos homens, a partir do ano de 2018 começa a abrir espaço para a presença feminina através de políticas públicas. Essa presença de magistradas tem aumentado nas últimas três décadas, mas o aumento não é linear, nem uniforme, dado que alguns tribunais ao redor do Brasil tem uma presença feminina notavelmente baixa, como pode ser constatado na Justiça Militar, um setor onde a representatividade feminina em cargos de chefia e instâncias superiores, continua a ser um grande desafio, o que reflete a cultura patriarcal enraizada no sistema jurídico brasileiro.

A partir disso, ao analisar as ações do CNJ, tomando como base as resoluções nº 255/2018, nº 418/2021, nº 492/2023, e nº 540/2023, foi possível identificar que este tem adotado medidas contundentes para o enfrentamento das desigualdades de gênero através de ações como a criação de comissões e grupos de trabalho de gênero, promoção de eventos e treinamentos voltados à formação das mulheres e o combate à discriminação e violências, e a publicação pesquisas e avaliações internas destas políticas.

Nesse sentido, o conjunto dessas ações visa não apenas aumentar o número de mulheres no Judiciário, como também criar um ambiente de trabalho onde exista igualdade de oportunidades para ascensão profissional para homens e mulheres. De todo modo, essas iniciativas enfrentam obstáculos culturais e, em alguns casos, falta de recursos para um adequado planejamento, implantação, implementação e monitoramento.

Foi perceptível que no Sistema Judiciário existe uma clara segregação vertical, onde as mulheres encontram maiores dificuldades (ou até mesmo impossibilidades) para ascender a posições de liderança, como a presidência ou outros cargos de alta

hierarquia. Foi possível notar isso, de forma mais intensa, nas regiões centro-oeste, em que os números e índices de ocupação feminina são os menores.

Fundamentado nisso, o conceito de "teto de vidro" se faz presente no contexto do Judiciário brasileiro, uma vez que, mesmo quando as mulheres conseguem ingressar no Judiciário, elas enfrentam uma série de barreiras invisíveis que dificultam, limitam e/ou impedem suas chances de alcançar posições mais altas na hierarquia desses espaços. Como por exemplo, a sub-representação feminina na Justiça Militar. Os dados reforçam a necessidade de ações mais incisivas e consistentes por parte do CNJ, e de outras instituições do sistema de justiça para combater o ciclo de dominação masculina nesses espaços.

Além disso, este estudo também identificou que mulheres enfrentam maiores dificuldades para conciliar suas carreiras e vida laboral com as responsabilidades familiares e domésticas ligadas ao trabalho reprodutivo. Esse desafio de conciliação entre os cuidados reprodutivos e vida laboral, é amplamente reconhecido em diferentes estudos sobre a divisão sexual do trabalho, que apontam que as mulheres ainda são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado com os filhos, mesmo quando possuem carreiras profissionais exigentes, como é o caso das Magistradas e Ministras.

Com relação as análises da participação feminina em diferentes setores do Judiciário, identificou-se discrepâncias em diferentes regiões. Na região centro-oeste, em estados como São Paulo e Rio de Janeiro, as magistradas apresentam números mais expressivos. Já as regiões Norte e Nordeste, ainda esboçam percentuais de participação feminina baixos. Essa desuniformidade sugere que, além das políticas nacionais, também se tornam necessárias políticas regionais direcionadas a cada localidade, de acordo com a necessidade.

Os dados sugerem que as ações afirmativas já praticadas são insuficientes para garantir uma mudança significativa nas estruturas de dominação masculina. A falta de representação feminina em cargos de alta relevância, como desembargadoras e presidentes de tribunais, aponta a necessidade de uma maior fiscalização quanto ao cumprimento das metas estabelecidas pelas políticas públicas vigentes.

De todo modo, o CNJ tem desempenhado um papel de grande importância na promoção da igualdade de gênero no Judiciário brasileiro, mas, para que as políticas de fomento a igualdade sejam eficazes, é necessário superar não apenas as barreiras institucionais, mas as barreiras culturais que seguem permeando esse ambiente. A

construção de um Sistema Judiciário igualitário não requer apenas a criação de políticas inclusivas, mas também um compromisso contínuo de fiscalização.

Destarte, a igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro, embora tenha avançado, ainda está longe e muito longe de ser uma realidade consolidada. Os esforços do CNJ são fundamentais e representam um caminho promissor, porém, demandam um comprometimento constante para concretização e para superação dos desafios culturais, institucionais e estruturais que limitam o ingresso e o progresso das mulheres no Poder Judiciário, especificamente em cargos de poder que necessitam de uma representatividade feminina.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, B. M.; PITANGUY, J. *O que é Feminismo* (Coleção Primeiros Passos). Brasília: Editora Brasiliense, 2005.
- ANDRADE, P. *Pesquisas revelam dificuldades enfrentadas pelas mulheres na magistratura*. Agência CNJ de Notícias. In: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-revelam-dificuldades-enfrentadas-pelas-mulheres-na-magistratura/>. Acesso em: jul. 2023.
- ANDRADE, P. *Cármem Lúcia lamenta a pequena participação da mulher no Judiciário*. Agência CNJ de Notícias. In: Conselho Nacional de Justiça, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/carmem-lucia-lamenta-a-pequena-participacao-da-mulher-no-judiciario/>. Acesso em: jul. 2023.
- ARENA, M. C. V.; BARZOTTO, L. C. Igualdade de gênero no sistema de justiça e o trabalho feminino no contexto da pandemia. *Revista CNJ*, Brasília, v. 6, n. Edição Especial Mulheres e Justiça, p. 203–212, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/317>. Acesso em: jul. 2023.
- BANDEIRA, L. M. Feminismo: Memória e História. In: SALES, Celecina de Maria Veras.; AMARAL, Célia Chaves Gurgel do.; ESMERALDO, Gema Galgani Silveira Leite. (Orgs.). *Feminismo: Memória e História*. Fortaleza/CE: Imprensa Universitária, 2000.
- BONNEMAISON, J. *Viagem em torno do território*. In: Geografia Cultural: um século. Rio de Janeiro, Eduerj, 2002, 83-131.
- BOURDIEU, P. *A Dominação Masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. Tradução Maria Helena 6ª ed. Kühner.- 2ª ed.- Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2018.
- BRASIL. *A participação das magistradas no Conselho Nacional de Justiça: trajetórias e vieses de gênero*. Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça. Brasília – DF, 2023a.
- BRASIL. *Resolução CNJ n. 492, de 17 de março de 2023*. 2023b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original17072320210921614a114b9447c.pdf>. Acesso em: jul. 2023.
- BRASIL. *Resolução CNJ n.540, de 18 de dezembro de 2023*. 2023c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original12542620240109659d4202b78a0.pdf>. Acesso em: jul. 2023.
- BRASIL. *A participação das magistradas no conselho nacional de justiça: números e trajetórias*. Núcleo de Estudos e Pesquisa em Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), 2022.
- BRASIL. *Resolução 418 de 20 de setembro de 2021*. 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original17072320210921614a114b9447c.pdf>. Acesso em: jul. 2023.
- BRASIL. *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2019a.

BRASIL. *Resolução CNJ nº 255. Conselho Nacional de Justiça*. Brasília: CNJ, 2019b.

BRASIL. *Resolução 255 de 4 de setembro de 2018*. 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: jul. 2023.

BRASIL. *A participação feminina nos concursos para magistratura: resultado de pesquisa nacional*. Brasília: CNJ, 2010. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB\\_RELATORIO\\_Participacao\\_Feminina-FIM.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_Participacao_Feminina-FIM.pdf). Acesso em: 21 de julho de 2023.

BRASIL. *Decreto nº 4.377 de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984*. Brasília, 2002.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRAUN, V.; CLARK, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research*, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CAMIMURA, L. “Lentes de gênero” podem contribuir para mudanças culturais e sociais, dizem palestrantes. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/lentes-de-genero-podem-contribuir-para-mudancas-culturais-e-sociais-dizem-palestrantes/>. Acesso em: jul. 2023.

CAMIMURA, L. Rosa Weber é retratada na exposição “Mulheres Eternas” no CNJ. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/rosa-weber-e-retratada-na-exposicao-mulheres-eternas-no-cnj/>. Acesso em: jul. 2023.

CAMIMURA, L. Mulheres juristas já podem se inscrever em repositório do CNJ. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/mulheres-juristas-ja-podem-se-inscrever-em-repositorio-do-cnj/>. Acesso em: jul. 2023.

CAMPOS, V. P. Relatos de algumas experiências e perspectivas das juízas pioneiras no Brasil. *R. EMERJ*, Rio de Janeiro, v. 19, n. 75, p. 285 - 304, 2016.

CARVALHO, M. E. P. de. Representações sociais das identidades profissionais e de gênero por estudantes de pedagogia. *Projeto de pesquisa*. PIBIC/CNPq 2019/2020. João Pessoa/PB, 2019.

CARVALHO, M. E. P. de. Relações de gênero em cursos masculinos: engenharia civil. In: *Relações de gênero em cursos masculinos: engenharias mecânica e civil, física, matemática e ciência da computação*. Projeto de pesquisa. PIBIC/CNPq 2018/2019. João Pessoa/PB, 2018.

CARVALHO, M. E. P. de.; RABAY, G. *Gênero e Educação superior: apontamentos sobre o tema*. João Pessoa: Ed. UFPB, 2013.

CARVALHO, M. E. P. de.; RABAY, G.; BRABO, T. S. A. M.; FÉLIX, J.; DIAS, A. F. *Direitos Humanos das mulheres e das pessoas LGBTQI*. João Pessoa: Editora: UFPB, 2016.

CARVALHO, M. E. P. de; ANDRADE, F. C. B. de; JUNQUEIRA, R. D. *Gênero e diversidade sexual: um glossário*. Editora UFPB: João Pessoa, 2009. Disponível em: <https://www.ufpb.br/escolasplurais/contents/noticias/didaticos/genero-e-diversidade-sexual-um-glossario> Acesso em: 07-10-24.

CNJ. *Conselho Nacional de Justiça*. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/>. Acesso em: jul. 2023.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, *Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum, v. 1, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> Acesso em: out. 2024.

CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução Magda França Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

EUZENEIA, C. Movimentos Sociais e Políticas Públicas: Consequências na Política Nacional de Direitos Humanos. *Dados*, Rio de Janeiro, vol.64, n.4, p.1-41, 2021.

FÉLIX, J. Estudos culturais e os estudos de gênero: diálogos, aproximações e distanciamentos. In: GONÇALVES, Catarina Carneiro.; ANDRADE, Fernando César Bezerra de. (Orgs.). *Pelas frestas: pesquisas em estudos culturais da educação*. Curitiba: CRV, 2019.

FÉLIX, J. O que pensam os/as estudantes da UFPB sobre a abordagem de gênero, sexualidade e diversidade nas escolas? *Projeto de pesquisa*. PIBIC/CNPq 2017/2018. João Pessoa/PB, 2017.

FÉLIX, J. Gênero, sexualidade e diversidade nas escolas: uma reflexão sobre a 'Ideologia de Gênero' no Legislativo Brasileiro. *Projeto de pesquisa*. PIBIC/CNPq 2016/2017. João Pessoa/PB, 2016.

FÉLIX, J. Entrevistas on-line ou algumas pistas de como utilizar bate-papos virtuais em pesquisas na educação e na saúde. In: MEYER, D. E.; PARAISO, M. A. (Orgs.). *Metodologias de pesquisas pós-críticas em educação*. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2012. p.133-152.

FIGUEIREDO, M. G. *Senhoras da Justiça: a trajetória de mulheres no Poder Judiciário*. São Paulo: Saraiva, 2012.

FLICK, U. *Introdução a pesquisa qualitativa*. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia de pesquisa científica*. Fortaleza: Uec, 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 26-09-2024.

FRAGALE FILHO, R.; MOREIRA, R. S.; SCIAMMARELLA, A. P. de O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. *e-cadernos CES*, 24, pp. 57-77, 2015.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, J. C. A.; NOGUEIRA, R.; ARGUELHES, D. W. Gênero e comportamento judicial no supremo tribunal federal: os ministros confiam menos em relatoras mulheres? *Rev. Bras. Polít. Públicas*, Brasília, v. 8, nº 2, p.854-876, 2018.

GOMES, M. L. Apresentação: Editor-chefe Marcus Livio Gomes. *Revista CNJ*, Brasília, v. 6, n. esp, p. 9–10, 2022. DOI: 10.54829/revistacnj.v6iesp.363. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/363>. Acesso em: 10 out. 2024.

Hirata, H. S. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Tecnologia e Sociedade*, v.6, n.11, p. 1-7, 2010.

Hirata, H. S.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 132, pp. 595-609, 2007.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena.; LABOIRE, Françoise.; LE DOARÉ, Hélène.; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

LAVIGNE, R. M. Reis. *Política judiciária no Conselho Nacional de Justiça: e a perspectiva de gênero?*. 110 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Poder Judiciário) – Escola de Direito, Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, 2010.

LEITÃO, D.; NOBRÉGA, E. da. *História do Tribunal de Justiça da Paraíba*. 7 ed. João Pessoa/PB: Edições do TJPB, 2014.

LE MOS, A. S.; FACEIRA, L. S. *Os movimentos sociais e as políticas públicas no cenário brasileiro*. Seminário nacional de serviço social, trabalho e política social. Florianópolis, 2015.

LOCALI, A.; MATIAS, J.; ALVES, M. S. *Dia de Luta: Pouca presença no topo da carreira ainda é um drama para as mulheres no Direito*. In: CONJUR, 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-08/presenca-topo-ainda-drama-mulheres-direito/>. Acesso em: abr. 2024.

LOPES, T. K. A.; MACHADO, S. B. R.; DURÃES, A. P. S. A necessidade de educação em gênero e interseccionalidades no Sistema de Justiça. *Revista CNJ*, Brasília, v. 5, n. 2, p. 170–184, 2021. DOI: 10.54829/revistacnj.v5i2.248. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/248>. Acesso em: jul. 2023.

MARTINS, M. Justiça em Números trará destaque à participação feminina na magistratura. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-trara-destaque-a-participacao-feminina-na-magistratura/>. Acesso em: jul. 2023.

MEZZARROBA, O.; MONTEIRO, C. S. *Manual de metodologia da pesquisa no Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MIRANDA, S. Judiciário se feminiza cada dia mais. *Revista de Direitos Humanos da AMB*, Brasília, p. 60-61, jan. 2012.

MONTENEGRO, M. C. Magistradas elaboram propostas para efetiva igualdade de gênero no Judiciário. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/magistradas-elaboram-propostas-para-tornar-efetiva-a-igualdade-entre-homens-e-mulheres-no-judiciario/>. Acesso em: jul. 2023.

MONTENEGRO, M. C. Mulheres ainda enfrentam obstáculos invisíveis na ascensão em carreiras do Sistema de Justiça. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/mulheres-ainda-enfrentam->

[obstaculos-invisiveis-na-ascensao-em-carreiras-do-sistema-de-justica/](#). Acesso em: jul. 2023.

MOURA, M. T. R. A.; MACHADO, A. F. M.; ROSSI, M. P. C. A equidade de gênero no Poder Judiciário e o papel do Conselho Nacional de Justiça para sua concretização. *Revista CNJ*, Brasília, v. 6, n. Edição Especial Mulheres e Justiça, p. 59–68, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/359>. Acesso em: jul. 2023.

O *AUTO da Compadecida*. Produção e direção de Guel Arraes. Rio de Janeiro: Globo Filmes, 2000.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inc. Soc.*, Brasília-DF, v. 5, n. 1, p.68-77, jul./dez. 2011.

OTONI, L. “Perfil dos Juízes” vai medir a presença das mulheres no Judiciário. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/perfil-dos-juizes-vai-medir-a-presenca-das-mulheres-no-judiciario/>. Acesso em: jul. 2023.

PESSOA, F. M. G.; SOBRAL, W. P. Desenvolvimento sustentável, agenda 2030 e atuação do CNJ para redução da desigualdade de gênero. *Revista CNJ*, Brasília, v. 5, n. 1, p. 92–103, 2021. DOI: 10.54829/revistacnj.v5i1.226. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/226>. Acesso em: jul. 2023.

PIERO, M. F.; MAIA, A. C. B.; TEIXEIRA, F.; RIBEIRO, P. R. M. R.; VILAÇA, T. *Direitos humanos das mulheres: a luta contra a violência de gênero*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2019.

PINHEIRO, A. L. Direitos Humanos das mulheres. In: FONTOURA, N.; REZENDE, M.; QUERINO, A. C. (Orgs.). *Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea): Brasília, 2020.

PRÁ, J. R.; EPPING, L. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 20(1): 344, p.33-51, janeiro-abril/2012.

RAMOS, A. C. *Curso de direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROCHA, C. L. A. *Entregador vai à casa de Cármen Lúcia e diz: aqui mora uma autoridade ou uma mulher?* YouTube: Migalhas, 23 de mar. de 2022. (0:44s). Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=ZKsBQ-qlbbw&ab\\_channel=Migalhas](https://www.youtube.com/watch?v=ZKsBQ-qlbbw&ab_channel=Migalhas). Acesso: mai. 2024.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, pp. 71-99, jul./dez. 1995.

SEMESP. *Mapa do Ensino Superior no Brasil*. 10ª ed. São Paulo: Convergência Comunicação estratégica, 2020.

SOIHET, R. *A conquista do espaço público*. In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. Nova história das mulheres no Brasil. 1 ed. São Paulo: Contexto, 2013.

SOUSA, L. P.; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.

SOUZA, M. L. de. O território sobre o espaço e poder, autonomia e desenvolvimento. In: CASTRO, I. E. de; GOMES, P. C. da C.; CORRÊA, R. L. (Org.). *Geografia Conceitos e Temas*. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2003. p. 77-116.

TJMRS. RS: Justiça Militar discute protagonismo feminino e desafios da mulher. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/rs-justica-militar-discute-protagonismo-feminino-e-desafios-da-mulher/>. Acesso em: jul. 2023.

TJRR. Judiciário de Roraima institui repositório de mulheres juristas. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-de-roraima-institui-repositorio-de-mulheres-juristas/>. Acesso em: jul. 2023.

TREBA. *Justiça Eleitoral da Bahia cria banco de dados de mulheres juristas*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-eleitoral-da-bahia-cria-banco-de-dados-de-mulheres-juristas/>. Acesso em: jul. 2023.

TRT9. Justiça do Trabalho do Paraná disponibiliza repositório de mulheres juristas. *Agência CNJ de Notícias*. In: Conselho Nacional de Justiça, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-do-trabalho-do-parana-disponibiliza-repositorio-de-mulheres-juristas/>. Acesso em: jul. 2023.

UNESCO. *17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)*. Agenda 2030. Brasília: UNESCO, 2015.

XAVIER, D. M.; GOMES, A. F.; CHAVES, A. M.; TEIXEIRA, S. A. Atuação da mulher na gestão pública: desafios enfrentados por mulheres em cargos gerenciais em uma Gerência Executiva do Instituto Nacional de Seguro Social no interior da Bahia. *Revista Expectativa*, Toledo/PR, v.21, n. 1, p. 54-76, jan./mar., 2022.

YOSHIDA, M. R. F.; HELD, T. M. R. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. *Revista CNJ*, Brasília/DF, v.3, n.2, pp.82-91, 2019.

YOSHIDA, M. R. F.; HELD, T. M. R. Paridade de gênero na Magistratura: um imperativo da democracia. *Revista CNJ*, Brasília, v. 3, n. 2, p. 82–91, 2019. DOI: 10.54829/revistacnj.v3i2.77. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/77>. Acesso em: jul. 2023.

ZENAIDE, M. N. T.; RABAY, G. A construção da agenda dos Direitos Humanos como Política Pública no Brasil. In: CALAÇA, S. M.; PEQUENO, M. P.; TAVARES, A. M.; ZENAIDE, M. N. T. (Orgs.). *Direitos humanos, políticas públicas e educação em e para os direitos humanos*. João Pessoa: CCTA, 2019.