



Perfil das Magistradas **Brasileiras**

e Perspectivas rumo à equidade
de gênero nos Tribunais



ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS
CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS
ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE
MAGISTRADOS

RELATÓRIO DE PESQUISA

PERFIL DAS MAGISTRADAS BRASILEIRAS E PERSPECTIVAS RUMO À
EQUIDADE DE GÊNERO NOS TRIBUNAIS

BRASÍLIA-DF

2023

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS

Presidente

Frederico Mendes Júnior

Vice-Presidentes

Assuntos Trabalhistas: Andrea Cristina de Souza Haus Waldrigues

Integração: Ângelo Antônio Alencar dos Santos

Institucional: Cláudio Luís Martinewski

Gestão e Planejamento Estratégico: Emanuel Bonfim Carneiro Amaral Filho

Assuntos Legislativos: Eunice Bittencourt Haddad

Justiça e Inovação: Fernando Chemin Cury

Direitos Humanos: Joriza Magalhães Pinheiro

Administrativa: Julianne Freire Marques

Assuntos Ambientais e Sustentabilidade: Marcelo Pizolati

Aposentados: Nilton Santos Oliveira

Valorização ao Magistrado e Políticas Remuneratórias: Patrícia Machado Carrijo

Assuntos Jurídicos: Rosimere das Graças do Couto

Coordenadores

Justiça Estadual: Vanessa Ribeiro Mateus

Justiça do Trabalho: Sergio Polastro Ribeiro

Justiça Federal: Anderson Furlan Freire da Silva

Justiça Militar: Paulo Adib Casseb

Aposentados: Leila Torelly Fraga

Secretaria-Geral

Secretário-geral: Adriano Gustavo Veiga Seduvin

Secretário: Geraldo Dutra de Andrade Neto

Secretário: Marcel Ferreira dos Santos

Secretário: Carlos Alberto Martins Filho

Secretário: Jair Francisco dos Santos

Tesouraria

Tesoureira: Maria Isabel da Silva

Tesoureiro-adjunto: Márcio José Tokars

Conselho Fiscal

Alexandre Miguel

Gustavo Adolfo Plech Pereira

Jussara Schittler dos Santos Wandscheer

Marianne Judice de Mattos

Thiago Brandão de Almeida

CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS (CPJ)

Diretor Geral: Ministro Luis Felipe Salomão

Vice-Diretor: Clayton do Albuquerque Maranhão

Secretária-geral: Patrícia Cerqueira Kertzman Szporer

Secretária-adjunta: Caroline Someson Tauk

Membros

Cássio André Borges dos Santos

Carlos Gustavo Direito

Daniela Pereira Madeira
Luciane Cardoso Barzotto

Pesquisadora

Dra. Nathalia Vince Esgalha Fernandes

AMB MULHERES

Diretora-Geral: Maria Domitila Prado Manssur

Diretoras Adjuntas:

Graziela Queiroga Gadelha

Jeane Carla Furlan

Lavínia Helena Macedo Coelho

Maria de Fátima Moraes Bezerra Cavalcanti

Paula Cunha e Silva

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS
(ENFAM)**

Conselho Superior

Ministro Mauro Campbell Marques (Presidente)

Ministro Raul Araújo (Vice-Diretor)

Ministro Og Fernandes (Diretor do CEJ do Conselho da Justiça Federal)

Ministro Paulo de Tarso Sanseverino (STJ)

Ministra Isabel Gallotti (STJ)

Desembargadora Federal Therezinha Cazerta (TRF3)

Desembargadora Katia Maria Amaral Jangutta (TJRJ)

Juiz Federal Roberto Carvalho Veloso (Ajufe)

Juíza Renata Gil de Alcantara Videira (AMB)

Estrutura Administrativa

Diretor-Geral: Ministro Mauro Campbell Marques

Vice-Diretor: Ministro Raul Araújo

Secretário-Geral: Jorsenildo Dourado do Nascimento

Secretário Executivo: Fabiano da Rosa Tesolin

PERFIL DAS MAGISTRADAS BRASILEIRAS E PERSPECTIVAS RUMO À EQUIDADE DE GÊNERO NOS TRIBUNAIS - EQUIPE DE PESQUISA

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM)

Coordenação-Geral

Ma. Eunice Maria Batista Prado

Coordenadoras

Ma. Priscilla Pereira da Costa Corrêa

Ma. Mariana Rezende Ferreira Yoshida

Pesquisadoras

Ma. Adriana Carneiro da Cunha Monteiro Nóbrega,

Ma. Adriana Sant'anna Coningham,

Ma. Audrey Kramy Araruna Gonçalves,

Ma. Carmen Lúcia Rodrigues Ramajo,

Ma. Claudia Catafesta,

Ma. Cristina de Albuquerque Vieira,

Ma. Daniella Alvarez Prado,

Ma. Eunice Maria Batista Prado,

Ma. Fabiane Borges Saraiva,

Ma. Ítala Colnaghi Bonassini Schmidt,

Ma. Lívia Lucia Oliveira Borba,

Ma. Marcela Santana Lobo,

Ma. Mariana Rezende Ferreira Yoshida,

Ma. Michelle Amorim Sancho Souza Diniz,

Ma. Raffaella Cássia de Sousa.

CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS (CPJ)

Diretor Geral

Ministro Luis Felipe Salomão

Magistrados Coordenadores

Cássio André Borges dos Santos

Luciane Cardoso Barzotto

Pesquisadora

Dra. Nathalia Vince Esgalha Fernandes

Apoio à pesquisa

Pedro Henrique de Oliveira

Laryssa Costa – LM Assessoria Estatística

“A presença de mulheres em todas as instâncias e ramos do Poder Judiciário é exigência de uma sociedade plural e condição da efetiva representatividade das decisões judiciais. (...) A evolução do sistema de Justiça por dentro, atribuindo oportunidades iguais a magistradas e magistrados, sem dúvida provocará reflexos positivos na sociedade brasileira, que tanto necessita de instituições e agentes que a conduzam aos avanços civilizatórios que todos almejamos”.

(Ministra Rosa Weber, Presidente do STF e do CNJ, na abertura do evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255, em Brasília, no dia 17/11/2022)

NOTA DAS AUTORAS

Muitas mulheres que vieram antes de nós abriram caminho para que pudéssemos alcançar as conquistas que temos hoje, desde as pioneiras que ingressaram na magistratura em nosso país há mais de oito décadas, passando por todas que vêm, ao longo dos anos, concorrendo em igualdade de condições com os homens, pela via impessoal e democrática do concurso público, além daquelas que ingressaram também de forma legítima pelas regras vigentes para o quinto constitucional, chegando às (poucas) magistradas que alcançaram cargos de presidência de tribunais.

Acontece que a realidade dos fatos demonstra que as mulheres, num primeiro momento, até têm oportunidades iguais para ingressar na carreira, pelo mérito, provando indiscutível capacidade e competência, mas depois recebem tratamento desigual nas promoções por merecimento – em que costuma haver um componente político e subjetivo para a escolha dos nomes que irão figurar nas listas. Também são menos nomeadas para cargos e funções na Administração e nas Escolas dos tribunais, tendo menos visibilidade e representatividade.

Essa situação está mudando nos últimos anos, mas de forma demasiado lenta. Ainda há muito a ser feito. É preciso lançar mais luzes para iluminar o caminho de todas que já estão na carreira (porém sentindo-se estagnadas, desvalorizadas, injustiçadas, discriminadas e sem perspectivas de ascensão), bem como daquelas que virão depois. É preciso aumentar mais rápido o número de magistradas que conseguem transpor o chamado teto de vidro, alcançar os níveis rumo ao topo da carreira e respirar o ar rarefeito das altas esferas do Poder Judiciário, que ainda são de ampla presença masculina, em descompasso com a maioria da população brasileira, que é de mulheres.

Destarte, a presente pesquisa é fruto de um esforço coletivo para, mediante dados e evidências estatísticas seguras, apontar caminhos rumo à adequada representatividade feminina, dando uma efetiva contribuição prática ao aprimoramento do Poder Judiciário, cumprindo o escopo maior do programa de mestrado profissional da ENFAM, em profícua parceria com a AMB, a maior das entidades associativas da magistratura brasileira.

Registramos nossos agradecimentos a todas as pessoas que apoiaram a iniciativa desde a ideia embrionária, que tornaram possível a formalização da parceria entre as instituições e que colaboraram para esta pesquisa, especialmente: da AMB, as Juízas Renata Gil Alcântara Videira (TJRJ), Julianne Freire Marques (TJTO) e Maria Domitila Prado Manssur (TJSP) – respectivamente então Presidente, Secretária-Geral e Diretora da AMB Mulheres –, além do Ministro Luís Felipe Salomão (STJ), enquanto Diretor do Centro de Pesquisas Judiciais, e sua equipe, nas pessoas da Desembargadora Luciane Cardoso Barzotto (TRT4), do Juiz Cássio André Borges dos Santos (TJAM) e da Assessora Técnico-Científica Nathalia Vince Esgalha Fernandes.

Da ENFAM, agradecemos ao então Diretor que firmou o convênio, Ministro Og Fernandes (STJ), bem como ao Ministro Herman Benjamin (STJ) – Coordenador Geral do Mestrado Profissional, ao Desembargador Samuel Meira Brasil Júnior (TJES) – Coordenador Acadêmico do Mestrado, à Juíza Federal Cíntia Menezes Brunetta (TRF5) – então Secretária Geral da ENFAM, além da Professora e Juíza Federal Priscilla Pereira da Costa Corrêa (TRF2), do Professor e Desembargador Federal José Marcos Lunardelli (TRF3) – enquanto líderes do Grupo de Pesquisa GEPDI4 (Direito, Desenvolvimento e Impactos das Decisões Judiciais), e da Professora e Juíza Adriana Ramos de Mello (TJRJ), líder do Grupo de Pesquisa GEPDI11 (Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça).

Agradecemos, ainda, à Presidência e Corregedoria dos tribunais que colaboraram no encaminhamento do formulário às magistradas, e, principalmente, a todas as colegas que deram sua valorosa contribuição, respondendo às questões e fazendo-se ouvir.

Brasília, janeiro de 2023.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO	11
2 METODOLOGIA	16
3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	20
3.1 Ingresso na magistratura e posição atual na carreira (Questões 4 a 22).....	21
3.2 Dificuldades da Carreira Dificuldades na carreira e na vida privada (Questões 23 a 57).....	44
3.3 Participação feminina na carreira da magistratura (Questões 58 a 69).....	108
3.4 Perfil acadêmico, cultural e de comunicação (questões 70 a 82).....	143
3.5 Perfil pessoal, familiar e de saúde (questões 83 a 100).....	162
3.6 Perfil socioeconômico (questões 101 a 102).....	186
3.7 Questão aberta – sugestões, críticas, comentários, opiniões (Questão 103).....	190
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	195

1. Introdução e Contextualização

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Fundada em 10 de setembro de 1949, com sede na capital federal, e considerada de utilidade pública pela Lei nº 1.371, de 24 de maio de 1951, a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) nunca havia realizado uma pesquisa ampla e específica para analisar o perfil das mulheres magistradas, que pudesse contribuir para explicar aspectos relevantes da participação feminina no Poder Judiciário e ao mesmo tempo indicar o caminho a seguir, sugerindo providências concretas para alcançar o aumento dessa participação – inclusive nas mais altas esferas da carreira – a curto, médio e longo prazo.

O enfrentamento direto do tema no Brasil é recente, pois só em 4 de setembro de 2018 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) veio a instituir a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução CNJ nº 255 (CNJ, 2018b), no final da gestão da Ministra do Supremo Tribunal Federal Cármen Lúcia Antunes Rocha, então Presidente do CNJ.

Em 2019, o CNJ divulgou o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, contendo uma análise quantitativa extraída dos dados sobre a atuação feminina na década anterior (entre 01/01/2009 e 31/12/2018), que foram informados por 68 dos 90 tribunais brasileiros (CNJ, 2019).

Antes de tais providências oficiais – e na origem destas –, está a atuação no âmbito corporativo da Associação dos Juízes Federais do Brasil (AJUFE), por meio de sua Comissão AJUFE Mulheres, que desde 2017 já havia elaborado a Nota Técnica 01, sobre uma pesquisa pioneira que realizou com 185 magistradas associadas à entidade (AJUFE, 2017) divulgando posteriormente, em 2019, a Nota Técnica 02, sobre a participação feminina na magistratura federal (AJUFE, 2019).

Na seara trabalhista, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), por sua vez, divulgou em maio de 2019 o relatório Dificuldades na Carreira da Magistrada, com a participação de 758 respondentes, representando cerca de 43% do universo das magistradas trabalhistas cadastradas na base de endereços eletrônicos do CNJ (ENAMAT, 2019).

Em setembro de 2020, durante a pandemia de Covid-19, teve início em outra escola – aquela que é o órgão oficial de treinamento da magistratura federal e estadual no Brasil –, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), por seu Programa de Pós-Graduação em Direito, o primeiro curso de Mestrado Profissional em Direito e Poder

Judiciário, voltado para magistrados e magistradas federais e estaduais de 1º e 2º graus e ministros e ministras brasileiros aprovados em processo seletivo, com vagas para magistrados e magistradas estrangeiros advindos de países lusófonos e da América Latina (ENFAM, 2020a).

Ministrado por um corpo docente integrante da magistratura para um corpo discente também da carreira da magistratura, em configuração inédita no Brasil (e, até onde se sabe, no mundo), o curso foi criado pela Resolução ENFAM nº 6, de 7 de agosto de 2019, aprovado pela CAPES por meio do Parecer CNE/CES nº 350/2020 e reconhecido pela Portaria do MEC nº 576, de 7 de julho de 2020.

O objetivo do Mestrado Profissional da ENFAM é desenvolver nos magistrados e magistradas “competências em Direito, Gestão Judiciária e Tratamento de Conflitos, visando ao alto desempenho em suas funções estratégicas na administração dos órgãos do Poder Judiciário e na prestação jurisdicional” (ENFAM, 2019).

Por outras palavras, trata-se de um programa voltado para diagnosticar os problemas e gargalos da Justiça brasileira do ponto de vista de quem conhece o sistema por dentro, com a finalidade de pensar em soluções viáveis, concretas e baseadas em evidências, construídas a partir de sólidos fundamentos teóricos e científicos.

Nesse contexto, havendo 16 mulheres magistradas (federais e estaduais) entre os 28 discentes aprovados/as na seleção para a primeira turma do Mestrado Profissional da ENFAM, o ambiente acadêmico voltado para estudos que resultem em formulação e aplicação prática de políticas públicas judiciárias propiciou-lhes observar uma lacuna de pesquisa feminina no âmbito da AMB, que possui em seu Centro de Pesquisas Judiciais (CPJ) um importante repositório de pesquisas sobre diversos temas atinentes ao Poder Judiciário nacional, as quais são bastante utilizadas pelo corpo discente da ENFAM em suas análises para a produção de artigos científicos, trabalhos apresentados em congressos e dissertações.

Assim, as primeiras mestrandas ponderaram, ao identificarem a lacuna e verificarem as pesquisas anteriores da AJUFE e da ENAMAT, que o potencial de coleta de dados e respostas pela AMB era bem mais amplo, por ser a maior entidade representativa da magistratura nacional, nas esferas estadual, trabalhista, federal e militar, congregando 34 associações regionais, sendo 27 de juízes/as estaduais, cinco de juízes/as trabalhistas e duas de juízes/as militares. Ao tempo do início do projeto desta pesquisa, de acordo com os registros da AMB, encontravam-se na ativa 237 desembargadoras e 3.430 juízas associadas, aproximadamente, ou seja, um universo de 3.667 magistradas.

Sob outro prisma, ponderou-se ainda que a pandemia de Covid-19 estava acarretando uma exponencial aceleração na transformação tecnológica do Poder Judiciário, possibilitando a prática de atos processuais à distância, além de mudanças sociais importantes, incluindo a disseminação do trabalho remoto ou híbrido, porém impactando as mulheres de forma mais

intensa e negativa.

Segundo o relatório de 2020 divulgado pela Organização das Nações Unidas (ONU) para o acompanhamento anual dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda ONU 2030, no que se refere ao ODS 5, a igualdade de gênero estava ainda mais distante de ser alcançada, por força da pandemia e da magnitude da crise sanitária, econômica e social que se instalou no mundo inteiro (ONU, 2020).

Em relação às mulheres que trabalham fora de casa, dados de 89 países coletados entre 2001 e 2018 demonstravam que o padrão antes da pandemia já era de sobrecarga de trabalho doméstico e cuidados com a família, impactando as mulheres três vezes mais que os homens. Com a pandemia, essa situação se agravou ainda mais no período de fechamento de escolas e creches (ONU, 2020).

No mesmo relatório, acerca da representação feminina em cargos de liderança, mencionou-se a importância de haver uma participação mais justa e equilibrada de mulheres, para evitar que se aprofundem as desigualdades, garantindo que as dimensões de gênero sejam consideradas nas políticas públicas no mundo pós-pandêmico.

Diante desse cenário, somados os fatores de existir uma lacuna de pesquisa feminina na maior entidade associativa nacional com a necessidade de verificar a situação das magistradas brasileiras após o impacto da pandemia de Covid-19, resolveram as alunas (atualmente, já mestras) elaborar um projeto coletivo de pesquisa, em paralelo ao desenvolvimento de suas próprias pesquisas e dissertações individuais, propondo-se a prestar esse serviço ao Poder Judiciário brasileiro, deixando um legado para as atuais e futuras gerações de magistradas.

O objetivo geral da pesquisa, nesta primeira fase ora relatada, foi prospectar por meio de questionário o perfil atual das magistradas brasileiras, para subsidiar ações afirmativas, inclusivas, de não-discriminação, de saúde, de segurança, de aperfeiçoamento profissional e de apoio.

Ao mesmo tempo, buscou-se embasamento em dados que permitam subsidiar a formulação de políticas ou estratégias que conduzam ao aumento da participação feminina em cargos elevados na estrutura do Poder Judiciário brasileiro, tanto como membros de tribunais, como na administração destes e ainda nas escolas judiciais, na esteira do que preconizam os artigos 1º e 2º da Resolução CNJ nº 255/2018.

Os objetivos específicos são identificar os motivos pelos quais as magistradas não ascendem na carreira, ou demoram a ascender; se as magistradas querem assumir funções de comando na alta administração dos tribunais, sentem-se preparadas para tanto ou se necessitam de capacitação em temas não jurídicos como gestão, orçamento, tecnologia, entre outros; se as magistradas fazem planejamento adequado de carreira; se têm apoio e segurança no exercício

de suas funções; se necessitam de apoio, orientação ou mentoria para transpor o chamado teto de vidro¹; quais os motivos pelos quais não participam ou participam pouco das escolas judiciais na condição de professoras, palestrantes, membros de bancas examinadoras; quais são as janelas de oportunidades que surgirão nos tribunais até 2030, e como as magistradas podem se preparar para concorrer a essas vagas, efetivamente conquistando-as.

Por meio do formulário de pesquisa *on-line* aplicado, a pesquisa pretendeu responder às seguintes questões: Qual é o perfil das magistradas brasileiras, do ponto de vista pessoal, familiar, social, econômico, bem como quanto a sua formação, experiências vividas, planos futuros na carreira? Que competências ou conhecimentos específicos as magistradas brasileiras têm ou querem desenvolver para alcançar mais espaços nas instâncias mais elevadas, nas administrações dos tribunais e nas escolas judiciais? Quais os entraves ao crescimento na carreira? São necessárias ações afirmativas, e em caso positivo, quais seriam as mais adequadas?

Para a segunda fase, a ser desenvolvida após esta primeira entrega, está prevista a pesquisa de cenário dinâmico, inclusive com desenvolvimento de ferramenta tecnológica – painel de *business intelligence* – que permita prospectar continuamente, nos 90 tribunais brasileiros e no CNJ, as janelas de oportunidades para as mulheres na carreira até 2030, rumo à igualdade de gênero, na esteira do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da Agenda 2030 da ONU.

Em tal segunda fase, a pesquisa pretende responder às seguintes questões: Qual é o cenário de renovação nos tribunais brasileiros até 2030? Qual é o cenário de possibilidades em relação às mulheres magistradas aptas à concorrência no acesso aos tribunais?

O projeto de pesquisa trabalhou com a hipótese de que a análise do perfil atual das magistradas, em conjunto com o mapeamento das janelas de oportunidades de acesso aos tribunais até 2030, têm potencial para contribuir efetivamente com subsídios úteis à elaboração de providências práticas para aumentar a participação feminina em todas as searas do Poder Judiciário.

Levado o projeto de pesquisa à direção da ENFAM e à presidência da AMB, após aprovação da Diretoria AMB Mulheres e do CPJ da entidade associativa, em reuniões por videoconferência respectivamente realizadas em 15 de dezembro de 2020 e 4 de março de 2021, a proposta obteve aceite, iniciando-se as tratativas burocráticas para formalização, inclusive porque o momento histórico também se afigurava como o ideal para uma parceria entre a AMB e a ENFAM.

¹ A expressão “teto de vidro” ou “*glass ceiling*” é utilizada em estudos feministas para designar “a barreira invisível que dá a ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, mas bloqueia o acesso às posições elevadas na hierarquia profissional” (BONELLI; BARBALHO, 2008, p. 276-7). Para Carlos Gómez-Bahillo, Camen Elboj-Saso e Celia Marcén-Muñio, o “teto de vidro” desdobra-se basicamente em 3 tipos de barreiras: 1) barreiras internas relacionadas à identidade social do gênero, produzidas desde o início do processo de socialização, mediante a atribuição de papéis de gênero discriminatórios às mulheres; 2) barreiras externas vinculadas à cultura organizacional e à existência de estereótipos de gênero, que atuam sempre contra a promoção da mulher por estarem as organizações impregnadas de valores androcêntricos; e 3) barreiras derivadas de sua função familiar, vinculadas à procriação e responsabilidades domésticas, que constituem impeditivos para que a mulher ocupe postos com horários mais disponíveis ou que requeiram mobilidade (GOMEZ-BAHILLO; ELBOJ-SASO; MARCEN-MUNIO).

Isso porque pela primeira vez a AMB tinha uma mulher na presidência, enquanto a ENFAM tinha a primeira turma de um mestrado profissional voltado justamente ao estudo aplicado dos assuntos relevantes à Justiça, com forte presença feminina em seus quadros.

Em 19 de maio de 2021, no Diário de Justiça eletrônico DJe/STJ Edição nº 3.150 - Brasília, foi publicado o Acordo de Cooperação Técnica e Científica celebrado entre as entidades, tendo por objetivo desenvolver um programa de mútua cooperação e intercâmbio técnico, acadêmico e científico, visando à realização de pesquisas sobre o perfil das magistradas.

Assim, uma vez formalizada a parceria entre a AMB e a ENFAM, iniciaram-se os trabalhos de pesquisa para a elaboração e submissão do questionário relativo à primeira fase, segundo a metodologia a seguir explanada.

2. Metodologia

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

A primeira fase da pesquisa, cujo relatório ora se apresenta, consistiu na elaboração de um questionário de amplo escopo, compatível com os objetivos da pesquisa, que podia ser respondido por qualquer mulher magistrada, que estivesse na ativa ou aposentada, podendo ser ou ter sido juíza, desembargadora ou ministra de Tribunal Superior, de todos os 5 ramos da Justiça brasileira (estadual, federal, trabalhista, eleitoral e militar), independentemente de ser associada ou não à AMB.

O questionário buscou garantir a autodeterminação de cada magistrada como mulher, que podia assinalar a opção “Prefiro não responder” quando não se sentisse confortável em responder a alguma pergunta. No caso das aposentadas, houve a opção de resposta “Não se aplica” para as perguntas em que era de se pressupor o exercício, sendo esta a solução encontrada para que a pesquisa permitisse ampla participação, ainda que a magistrada não estivesse mais na ativa, possibilitando que todas tivessem voz e pudessem contribuir com suas vivências.

No total, o formulário continha 103 questões, com um misto de perguntas fechadas e de algumas perguntas abertas – estas, relativas aos tópicos em que se buscava obter uma opinião, explicação ou esclarecimento da respondente, de forma a atender à essência quantitativa e qualitativa da pesquisa.

O *survey* foi elaborado via Microsoft Forms, incluindo a ferramenta de navegação lógica, pela qual nem todas as questões precisavam ser respondidas, visto que determinadas perguntas só eram feitas a depender de respostas anteriores, a exemplo das diversas perguntas sobre magistratura e maternidade, que só se desdobravam em outras se a respondente assinalasse que era mãe.

Para a construção do questionário, tomaram-se por base diplomas legais e administrativos, sobretudo resoluções do CNJ, além de literatura sobre direitos humanos, gênero, raça, administração pública, gestão, liderança, comunicação, psicologia, educação, entre outros temas.

Também foram utilizadas como parâmetros as pesquisas anteriores da AJUFE, da ENAMAT e do CNJ, buscando-se repetir algumas perguntas para análise da evolução dos temas, com acréscimo de perguntas inéditas. Dessa maneira, foram aprofundadas questões e/ou conclusões tangenciadas anteriormente em tais pesquisas, bem como incluídas questões que

ainda não haviam sido feitas, sobre temas como trabalho remoto e saúde mental, na esteira das mudanças sociais ocasionadas com a pandemia de Covid-19.

O processo de elaboração do questionário contou com rodadas de pré-teste e discussão de versões entre o grupo de pesquisadoras da ENFAM, membros da Diretoria AMB Mulheres, membros do CPJ da AMB e especialistas em estudos de gênero, iniciando-se a primeira rodada em 15 de julho de 2021, por videoconferência.

Até então, o grupo de pesquisa existente na ENFAM que permitia aderência deste estudo era o Grupo de Pesquisa 4 (GEPDI4) – “Desenvolvimento Sustentável e Impacto das Decisões Judiciais”, tanto que foi o escolhido pela direção da ENFAM para que a pesquisa ficasse a ele vinculado, conforme consta no Acordo de Cooperação Técnica e Científica celebrado entre a AMB e a ENFAM.

Entendeu-se que a pesquisa tinha aderência ao propósito do GEPDI4 por versar sobre o ODS 5 - Igualdade de Gênero (“Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”), visto que tal Grupo de Pesquisa trata justamente sobre desenvolvimento sustentável, nos termos dos objetivos da Agenda 2030 da ONU, do ponto de vista judicial.

Eis que, no curso desta pesquisa, sobreveio na ENFAM a criação, em 2021, de um grupo de pesquisa específico, tratando-se do GEPDI11 – “Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça”.

Assim, em 19 de novembro de 2021, perante tal novo grupo de pesquisa especializado em gênero, na presença de integrantes da AMB Mulheres, aplicou-se mais uma rodada de pré-teste da versão do questionário mais recente até então, seguida de debates para aperfeiçoamento, por meio de videoconferência.

Seguiram-se ainda novas rodadas de discussões entre as pesquisadoras, em reuniões por videoconferência no dia 28 de fevereiro e nos dias 3 e 4 de março de 2022, bem como outros ajustes sugeridos pela AMB Mulheres e pelo CPJ, até que o questionário finalmente chegou à sua versão final, sendo remetido pela ENFAM à AMB, pronto para aplicação.

Nos termos do Acordo de Cooperação Técnica e Científica, ficou a cargo do CPJ da AMB enviar o formulário ao e-mail das magistradas associadas, bem como a todos os tribunais do país, coletando as respostas no período de 22 de junho a 25 de julho, que foi prorrogado até o dia 1º de agosto de 2022.

Foram recebidas 1.643 respostas no total, das quais houve autorização para tratamento de dados em 1.456 (**Questão 1. Autorização de Dados**), bem como termo de consentimento livre e esclarecido com 1.451 respostas no sentido afirmativo (**Questão 2. Termo de Consentimento**), quando então era possível ter acesso ao questionário. Isso porque a única ação obrigatória

do questionário era a declaração de consentimento em participar, por ser essencial à ética na pesquisa acadêmica.

Houve 848 magistradas que informaram seu e-mail (**Questão 3. E-mail**), embora não fosse obrigatório, o que foi usado apenas para verificar possíveis respostas em duplicidade, permitindo melhor depuração dos resultados.

Quanto ao tema da proteção à privacidade e aos dados pessoais das magistradas, houve tratamento estatístico resguardando-se o sigilo das informações.

A pesquisa foi desenvolvida observando os termos do art. 4º, II, “b”, da Lei nº 13.709/2018, segundo o qual a Lei Geral de Proteção de Dados não se aplica ao tratamento de dados pessoais realizado para fins exclusivamente acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 da LGPD.

O art. 7º, por sua vez, estabelece que o tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado para as hipóteses que descreve – dentre as quais, no inciso IV, consta a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais. Na mesma linha, quanto ao tratamento dos dados pessoais sensíveis, sem fornecimento de consentimento do titular, o art. 11 prevê que somente poderá ocorrer para realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais sensíveis.

A pesquisa atingiu **nível de confiança de 99% e margem de erro de 5%** para mais ou para menos, considerando o tamanho da amostra coletada com termo de consentimento (1.451 respostas), em cotejo com o tamanho da população que era o alvo da pesquisa (aproximadamente 6.853 magistradas de todos os ramos, associadas ou não à AMB). Tomou-se por base o mais recente relatório Justiça em Números (CNJ, 2022), segundo o qual o Poder Judiciário brasileiro estava, em 2021, com 18.035 membros da magistratura em sua força de trabalho, dos quais 38% eram mulheres.

A fórmula utilizada para cálculo do nível de confiança em razão da amostra coletada foi a seguinte:

Figura 1 – Fórmula para amostra de pesquisa.

$$n = \frac{k^2 qpN}{e^2(N - 1) + k^2 pq}$$

Fonte: QuestionPro (2022).

Considerou-se que (N) é o universo total de magistradas no Brasil; (e) é a margem de erro tolerada; (k) é o nível de confiança buscado; (p) é a probabilidade de sucesso; e (q) é a

probabilidade de fracasso (QUESTIONPRO, 2022).

Na análise dos resultados, contou-se com o suporte especializado da LM Assessoria Estatística, que foi providenciado pela AMB a pedido das pesquisadoras da ENFAM com o objetivo de alcançar inferências seguras ao máximo possível, mediante a utilização de técnicas estatísticas e ferramentas computacionais de última geração, adequadas aos dados coletados e aos objetivos da pesquisa.

Dessa forma, os dados foram analisados utilizando o *software* estatístico “R”, realizando-se Análise Descritiva Marginal de cada variável pesquisada. Para cada variável categórica, elaborou-se uma tabela, bem como um gráfico de frequência, contendo a frequência e percentual de observações para cada categoria da variável. Assim, analisaram-se as respostas às questões de múltipla escolha, de caixas de seleção, além da frequência das respostas na escala Likert, em gráfico próprio, para algumas questões que utilizaram tal escala.

Neste relatório, são apresentados os resultados quantitativos conforme a sequência em que as questões apareceram no formulário eletrônico para as respondentes, contendo análise qualitativa pontual elaborada pelas pesquisadoras, apenas em relação a alguns achados que entenderam ser de maior relevo.

Isso porque, considerando a variedade, volume e dimensão dos dados apurados, não houve a pretensão de esgotar os temas nem de fazer análises profundas a respeito de todas as variáveis, de modo que o relatório é mais descritivo que analítico.

O intuito foi de apresentar os dados o quanto antes à comunidade jurídica e acadêmica, dada a força de tais resultados pela robustez dos números apurados, graças ao nível de confiança estatístico de 99% alcançado. Nada impede que, posteriormente, as pesquisadoras aprofundem as análises em artigos, livros e outras produções científicas a partir das evidências obtidas nesta pesquisa.

Dessa forma, mediante os procedimentos metodológicos descritos nesta seção, foi possível colher os resultados adiante demonstrados.

3. Apresentação dos Resultados

Os resultados a seguir descritos estão distribuídos em sete blocos de perguntas e respostas, a saber:

- 1 Ingresso na magistratura e posição atual na carreira (Questões 4 a 22);
- 2 Dificuldades na carreira e na vida privada (Questões 23 a 57);
- 3 Participação feminina na carreira da magistratura (Questões 58 a 69);
- 4 Perfil acadêmico, cultural e de comunicação (Questões 70 a 82);
- 5 Perfil pessoal, familiar e de saúde (Questões 83 a 100);
- 6 Perfil socioeconômico (Questões 101 a 102); e
- 7 Questão aberta - sugestões, críticas, comentários, opiniões (Questão 103).

3.1 Ingresso na magistratura e posição atual na carreira (Questões 4 a 22)

Adriana Carneiro da Cunha Monteiro Nóbrega (TRF5)

Audrey Kramy Araruna Gonçalves (TJPB)

Cristina de Albuquerque Vieira (TRF4)

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Mariana Rezende Ferreira Yoshida (TJMS)

Raffaela Cássia de Sousa (TRF1)

A pesquisa buscou inicialmente traçar o perfil das magistradas respondentes, buscando informações sobre o ano e o modo de ingresso na magistratura, e estar ou não a magistrada em exercício ou aposentada.

Sobre a participação feminina na magistratura, a pesquisadora Mariana Rezende Ferreira Yoshida aponta que o interesse é recente, ao pontificar que “os primeiros dados consolidados a esse respeito são colhidos a partir de 1996, quando a Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) realizou o primeiro grande levantamento sobre assuntos diversos relacionados aos/às magistrados/as brasileiros/as” (YOSHIDA, 2022, p. 37). Pontua a mesma autora que:

Após 1996, somente em 2014, ou seja, passados 18 anos, é que sobreveio o Censo do Judiciário, pelas mãos do Conselho Nacional de Justiça. A partir de então, de 2017 a 2021, houve uma notória crescente nesse campo, tanto que são encontradas outras 8 grandes pesquisas, de modo que os últimos 9 anos concentram 9 das 10 pesquisas acerca do tema, sendo 5 delas produzidas pelo CNJ. E, a exemplo da AMB e do CNJ, outras instituições passaram a pesquisar a respeito, visto que ainda foram encontrados levantamentos realizados com esse enfoque pela Associação dos Juizes Federais e Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (YOSHIDA, 2022, p.37-38).

Em seguida, a pesquisadora apresenta o seguinte quadro comparativo entre os levantamentos já realizados, ora extraído de sua dissertação de mestrado (YOSHIDA, 2022, p. 38-39):

Quadro 1 - Levantamentos/diagnósticos relativos à participação feminina na magistratura brasileira

Levantamento/Diagnóstico	Instituição promotora	Respondentes	Adesão	Ano	Natureza
1. Perfil do Magistrado Brasileiro	AMB	Magistrados/as associados/as	Cerca de 4.000 respondentes	1996	Quantitativa
2. Censo do Judiciário	CNJ	Magistrados/as de todos ramos da Justiça Brasileira	64% dos/as magistrados/as em atividade	2014	Quantitativa e qualitativa
3. Nota Técnica nº 01	AJUFE	Magistradas Federais	185 respondentes	2017	Quantitativa e qualitativa
4. Quem Somos, a Magistratura que Queremos	AMB	Magistrados/as associados/as	Cerca de 4.000 respondentes	2018	Quantitativa e qualitativa
5. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros	CNJ	Magistrados/as de todos os ramos da Justiça brasileira	62,5% de magistrados/as em atividade	2018	Quantitativa
6. Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário	CNJ	Todos os Tribunais brasileiros	76% dos órgãos dos órgãos do Poder Judiciário	2019	Quantitativa
7. Dificuldades na Carreira da Magistrada	ENAMAT	Magistradas do Trabalho	758 respondentes (43% das magistradas em atividade)	2019	Quantitativa e qualitativa
8. Nota Técnica nº 2	AJUFE	Tribunais Federais das 5 Regiões	100%	2019	Quantitativa
9. Participação Feminina nos Concursos da Magistratura	CNJ	Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça Militar	91,5%	2020	Quantitativa
10. Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário	CNJ	Todos os Tribunais brasileiros	Somente 02 Tribunais não responderam	2021	Quantitativa

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

O esforço de pesquisa com recorte específico feminino que ora se apresenta busca atualizar e aprofundar esses dados, trazendo informações que possam ajudar a compreender a realidade atual do exercício da judicatura pelas magistradas respondentes.

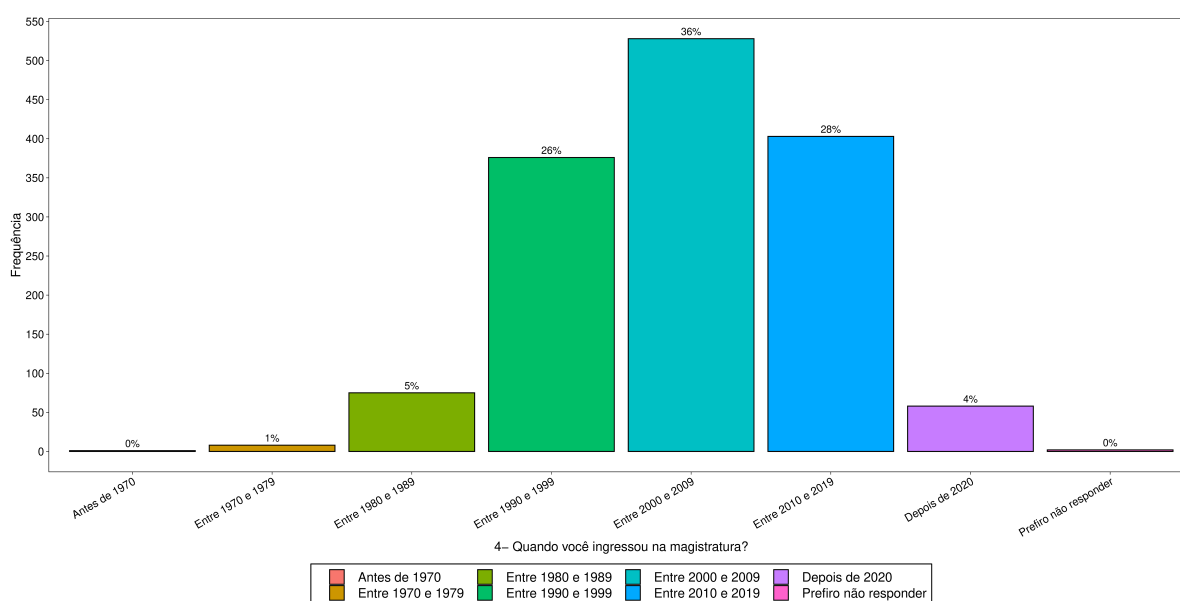
Com efeito, o aprofundamento das investigações sobre o tema objetiva traçar um panorama que permita nutrir a comunidade jurídica de informações objetivas sobre o perfil das magistradas brasileiras, de modo que, a partir de um diagnóstico mais preciso e contemporâneo, se possam formular intervenções que promovam um avanço concreto “na efetivação da igualdade e das políticas de equidade” (CNJ; ENFAM, 2021, p. 17).

Questão 4. Quando você ingressou na magistratura?

Tabela 1 – Frequência da variável Q4 (Quando você ingressou na magistratura?) na amostra.

Antes de 1970	Entre 1970 e 1979	Entre 1980 e 1989	Entre 1990 e 1999	Entre 2000 e 2009	Entre 2010 e 2019	Depois de 2020	Prefiro não responder
1 (0.1%)	8 (0.6%)	75 (5.2%)	376 (25.9%)	528 (36.4%)	403 (27.8%)	58 (4%)	2 (0.1%)

Gráfico 1 – Frequência da variável Q.4 (Quando você ingressou na magistratura?) na amostra.



Referente ao tempo de carreira, é possível perceber que foi a partir da década de 1990 a 1999 que começou a existir uma significativa entrada de mulheres na magistratura (26%), atingindo o auge entre os anos de 2000 e 2009 (36%), quando houve o maior ingresso. As magistradas que iniciaram a carreira em tal década possuem atualmente de 13 a 22 anos de exercício, sendo a maioria.

Porém, está claro que na década seguinte, de 2010 a 2019, o percentual diminuiu, caindo para 28%, quase retrocedendo ao percentual de 26% que houve nos anos 1990. Verificase que, na década atual, que se encontra ainda no início, 4% das magistradas ingressaram depois de 2020.

Para continuar acompanhando a movimentação histórica das mulheres na magistratura brasileira, será preciso verificar em pesquisas posteriores qual será o percentual de ingresso no final da presente década (de 2020 a 2029).

Além disso, como agenda futura, pode-se cogitar a realização de pesquisas junto

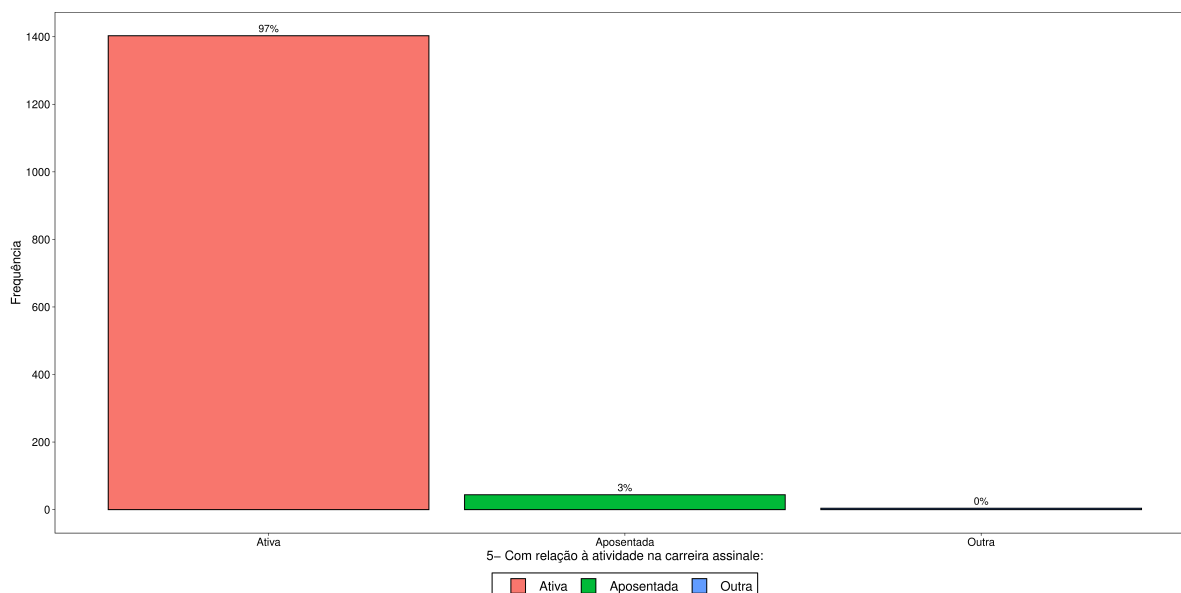
a formandas em Direito e a estudantes em cursos preparatórios para concursos jurídicos, a fim de investigar o grau de atratividade da carreira da magistratura atualmente, bem como os obstáculos e as razões do interesse ou desinteresse das mulheres em se tornarem magistradas.

Questão 5. Com relação à atividade na carreira assinala:

Tabela 2 – Frequência da variável Q5 (Com relação à atividade na carreira assinala) na amostra.

Ativa	Aposentada	Outra
1403(96.7%)	44 (3%)	4 (0.3%)

Gráfico 2 – Frequência da variável Q5 (Com relação à atividade na carreira assinala) na amostra.



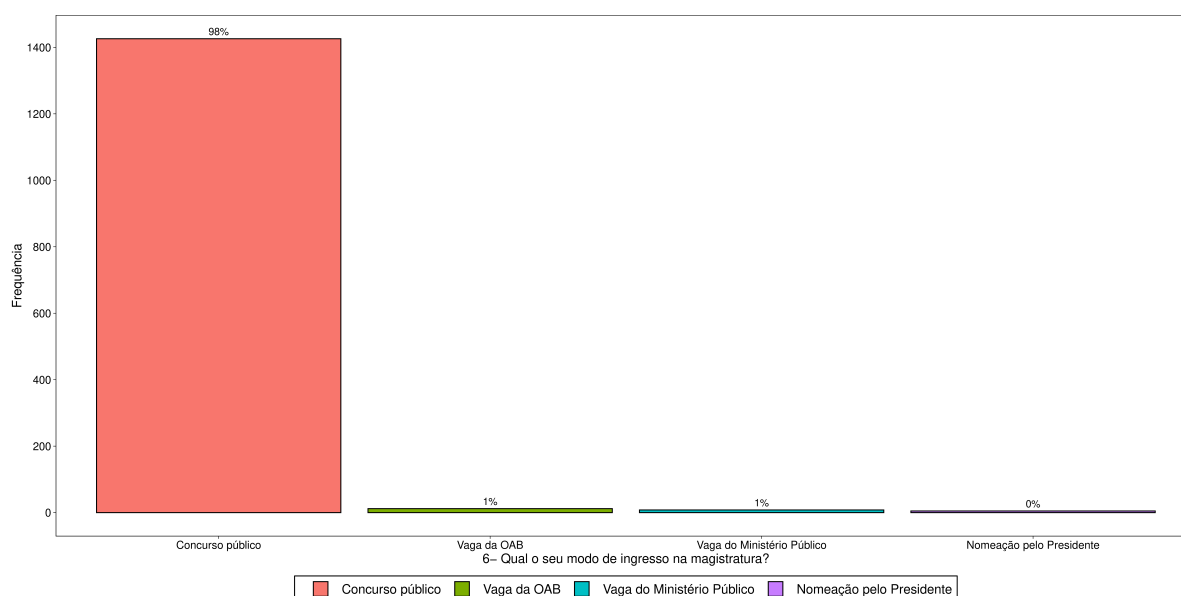
Apenas 3% das pesquisadas respondentes informaram já estarem aposentadas, ao passo que a grande maioria ainda se encontra em atividade (97%).

Questão 6. Qual o seu modo de ingresso na magistratura?

Tabela 3 – Frequência da variável Q6 (Qual o seu modo de ingresso na magistratura?) na amostra.

Concurso público	Vaga da OAB	Vaga do Ministério Público	Nomeação pelo Presidente
1426 (98.3%)	12 (0.8%)	8 (0.6%)	5 (0.3%)

Gráfico 3 – Frequência da variável Q6 (Qual o seu modo de ingresso na magistratura?) na amostra.



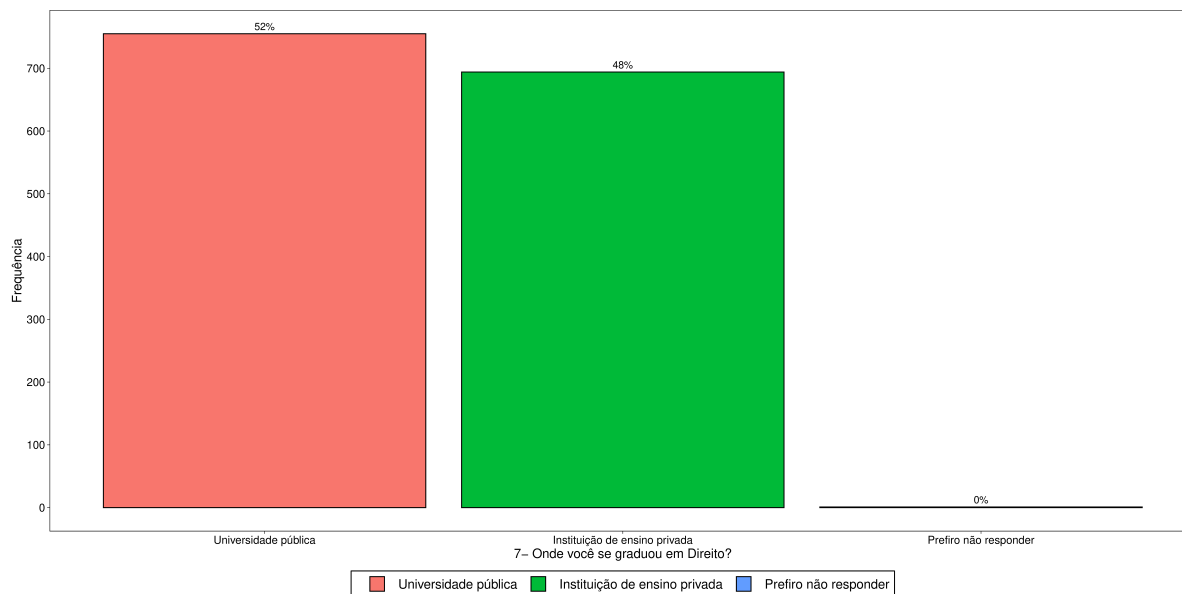
O modo de ingresso na magistratura por meio de concurso público de provas e títulos foi informado por quase a integralidade das respondentes (98%). Do percentual restante, menos de 1% ingressou pelo quinto constitucional na vaga da OAB, assim como menos de 1% na vaga do Ministério Público. Apenas 0,3% das respondentes ingressaram na carreira por meio de nomeação pelo Presidente da República.

Questão 7. Onde você se graduou em Direito?

Tabela 4 – Frequência da variável Q7 (Onde você se graduou em Direito?) na amostra.

Universidade pública	Instituição de ensino privada	Prefiro não responder
755 (52.1%)	694 (47.9%)	1 (0.1%)

Gráfico 4 – Frequência da variável Q7 (Onde você se graduou em Direito?) na amostra.



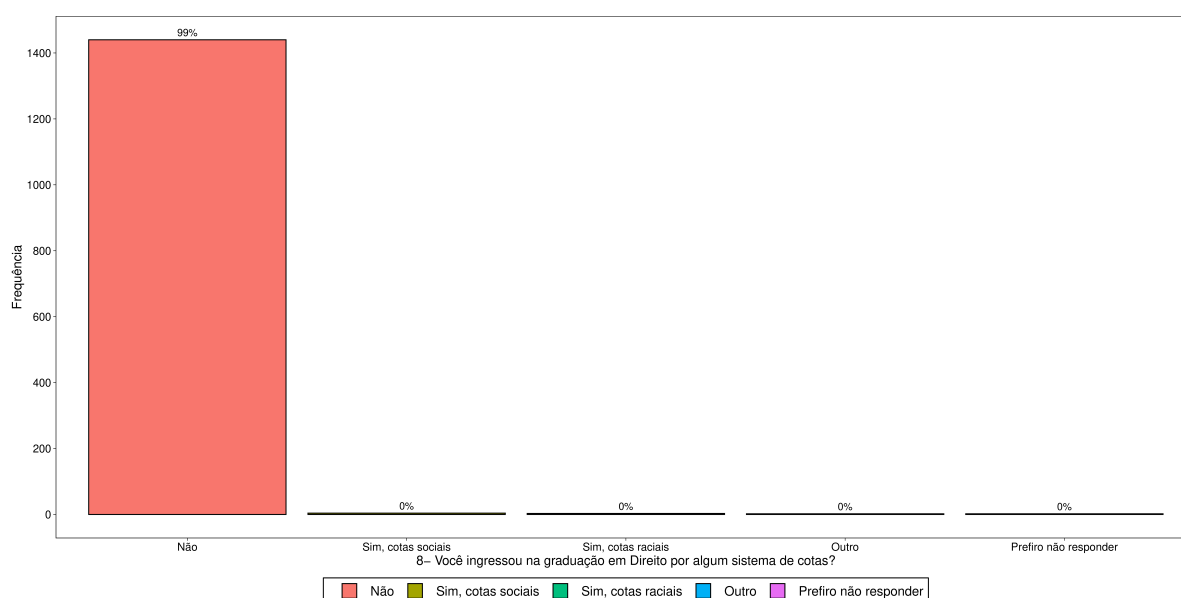
A formação em Direito foi similar, no que se refere à instituição de origem, tanto entre as que se graduaram em universidades públicas (52%) como entre aquelas que se formaram em instituições privadas de ensino (48%).

Questão 8. Você ingressou na graduação em Direito por algum sistema de cotas?

Tabela 5 – Frequência da variável Q8 (Você ingressou na graduação em Direito por algum sistema de cotas?) na amostra.

Não	Sim, cotas sociais	Sim, cotas raciais	Outro	Prefiro não responder
1440 (99.2%)	4 (0.3%)	3 (0.2%)	2 (0.1%)	2 (0.1%)

Gráfico 5 – Frequência da variável Q8 (Você ingressou na graduação em Direito por algum sistema de cotas?) na amostra.

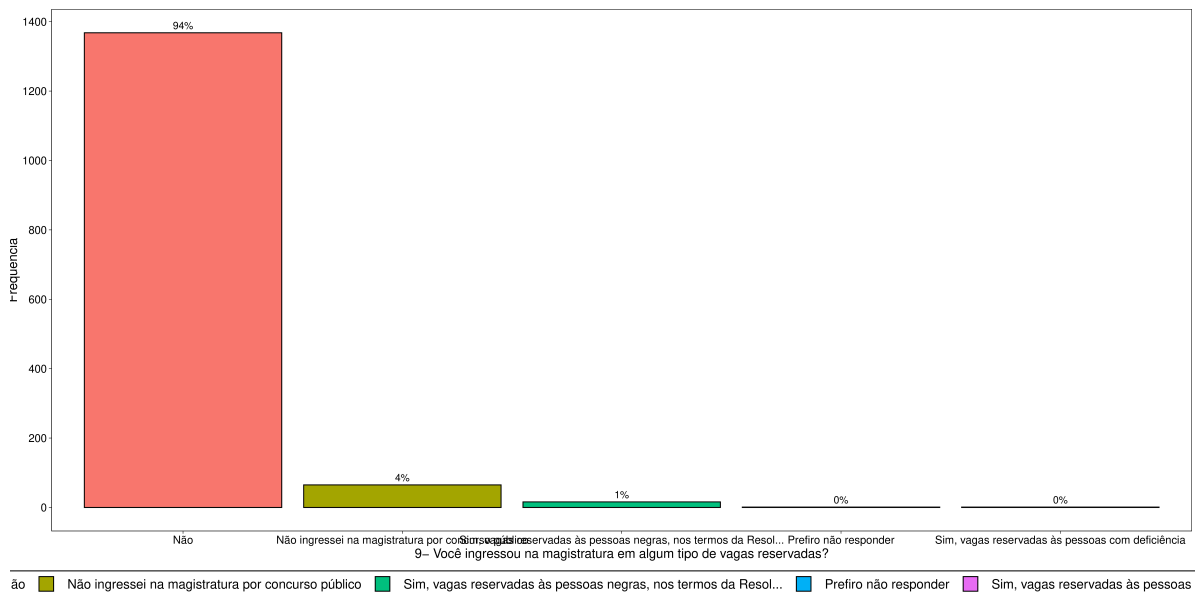


Questão 9. Você ingressou na magistratura em algum tipo de vagas reservadas?

Tabela 6 – Frequência da variável Q9 (Você ingressou na magistratura em algum tipo de vagas reservadas?) na amostra.

Não	Não ingressei na magistratura por concurso público	Sim, vagas reservadas às pessoas negras, nos termos da Resolução CNJ	Prefiro não responder	Sim, vagas reservadas às pessoas com deficiência
1368 (94.3%)	65 (4.5%)	16 (1.1%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)

Gráfico 6 – Frequência da variável Q9 (Você ingressou na magistratura em algum tipo de vagas reservadas?) na amostra.



Nessa questão sobre vagas reservadas, cabe mencionar que as ações afirmativas representam o uso de “critérios raciais, étnicos ou sexuais com o propósito específico de beneficiar um grupo em situação de desvantagem prévia ou de exclusão [...]” (RIOS, 2008, p. 158). Assim, elas abrangem diversas medidas que visam a superar a situação de desvantagem imposta a determinados grupos.

Um exemplo de ação afirmativa é o sistema de cotas, que reserva uma parcela de vagas para grupos que se encontram em alguma situação de vulnerabilidade ou de discriminação.

No Brasil, no âmbito do ensino superior, a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, instituiu o sistema de cotas, reservando 50% das vagas para ingresso nos cursos de graduação para estudantes que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas (art. 1º). No preenchimento dessas vagas, ainda separou o percentual de 50% para estudantes de famílias com renda igual ou inferior a um salário-mínimo e meio (parágrafo único do art. 1º). Além disso, no percentual de cotas, também determinou a reserva de vagas para os autodeclarados pretos, pardos, indígenas e para as pessoas com deficiência (art. 3º).

No que se refere ao Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou, em 23 de junho de 2015, a Resolução nº 203, que dispõe sobre a reserva de vagas para os autodeclarados pretos ou pardos nos concursos públicos para ingresso no Poder Judiciário.

Sobre o sistema de cotas, esta pesquisa questionou as magistradas sobre a forma de ingresso na graduação em Direito e na magistratura, perguntando se elas haviam utilizado o sistema de cotas ou de vagas reservadas. Em ambos os casos (graduação e ingresso na magistratura), a grande maioria respondeu que não utilizou o sistema de cotas. Em termos

percentuais, 99% das magistradas não utilizaram cotas para ingresso no curso de Direito (graduação) e 94% não ingressaram no Poder Judiciário por meio de vagas reservadas.

No universo de 1.451 magistradas respondentes a esta pesquisa, apenas 16 mulheres assinalaram que entraram nas vagas reservadas às pessoas negras, nos termos da Resolução do CNJ, o que representa 1,1%. Uma única magistrada assinalou que entrou em vaga reservada a pessoas com deficiência, o que representa 0,1%.

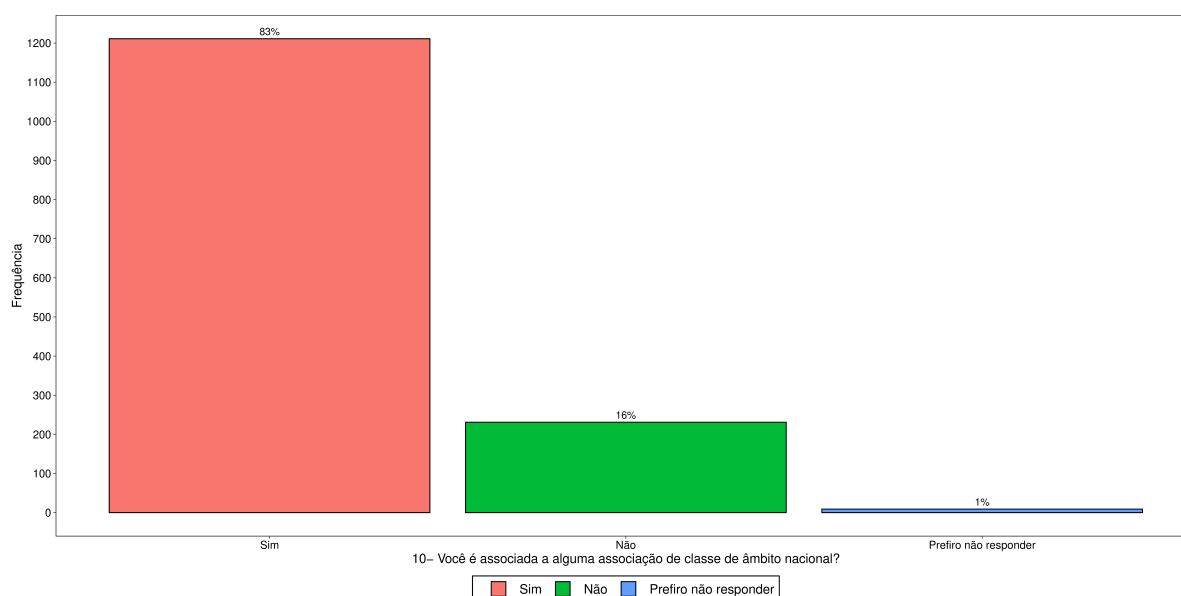
Para continuar acompanhando esses percentuais, a evolução, eventual involução e real efetividade das ações afirmativas em vigor, entende-se pertinente verificar os percentuais em pesquisas posteriores, a cada quinquênio, década ou outro período, inclusive em cotejo com métodos estatísticos de projeção.

Questão 10. Você é associada a alguma associação de classe de âmbito nacional?

Tabela 7 – Frequência da variável Q10 (Você é associada a alguma associação de classe de âmbito nacional?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder
1211 (83.5%)	231 (15.9%)	9 (0,6%)

Gráfico 7 – Frequência da variável Q10 (Você é associada a alguma associação de classe de âmbito nacional?) na amostra.

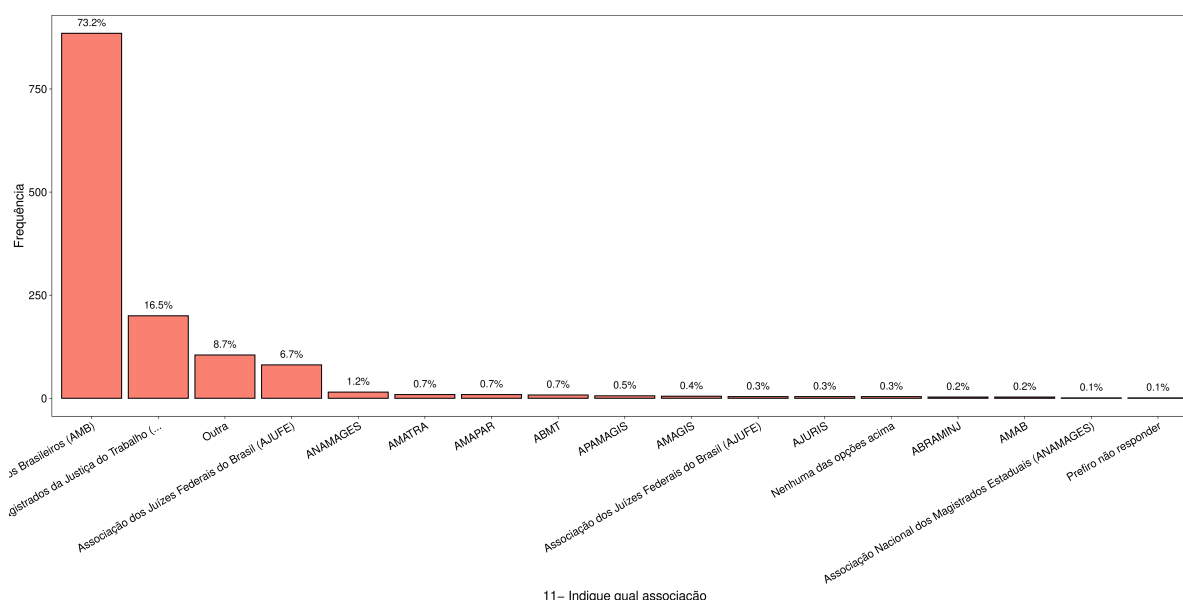


Questão 11. Indique qual associação.

Tabela 8 – Frequências das respostas na variável Q11 (Indique qual associação) na amostra.

Associação	Frequência
Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB)	885 (73.2%)
Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)	200 (16.5%)
Outra	105 (8.7%)
Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE)	81 (6.7%)
ANAMAGES	15 (1.2%)
AMATRA	9 (0.7%)
AMAPAR	9 (0.7%)
ABMT	8 (0.7%)
APAMAGIS	6 (0.5%)
AMAGIS	5 (0.4%)
Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE)	4 (0.3%)
AJURIS	4 (0.3%)
Nenhuma das opções acima	4 (0.3%)
ABRAMINJ	3 (0.2%)
AMAB	3 (0.2%)
Associação Nacional dos Magistrados Estaduais (ANAMAGES)	1 (0.1%)
Prefiro não responder	1 (0.1%)

Gráfico 8 – Frequências das respostas na variável Q11 (Indique qual associação) na amostra.



A respeito da filiação a associações, das magistradas que efetivamente responderam a questão (excluídas as que marcaram “Prefiro não responder”), aproximadamente 84% informaram que estão filiadas a alguma associação de classe de âmbito nacional.

A maioria das respondentes (73%) informou sua filiação à Associação dos Magistrados

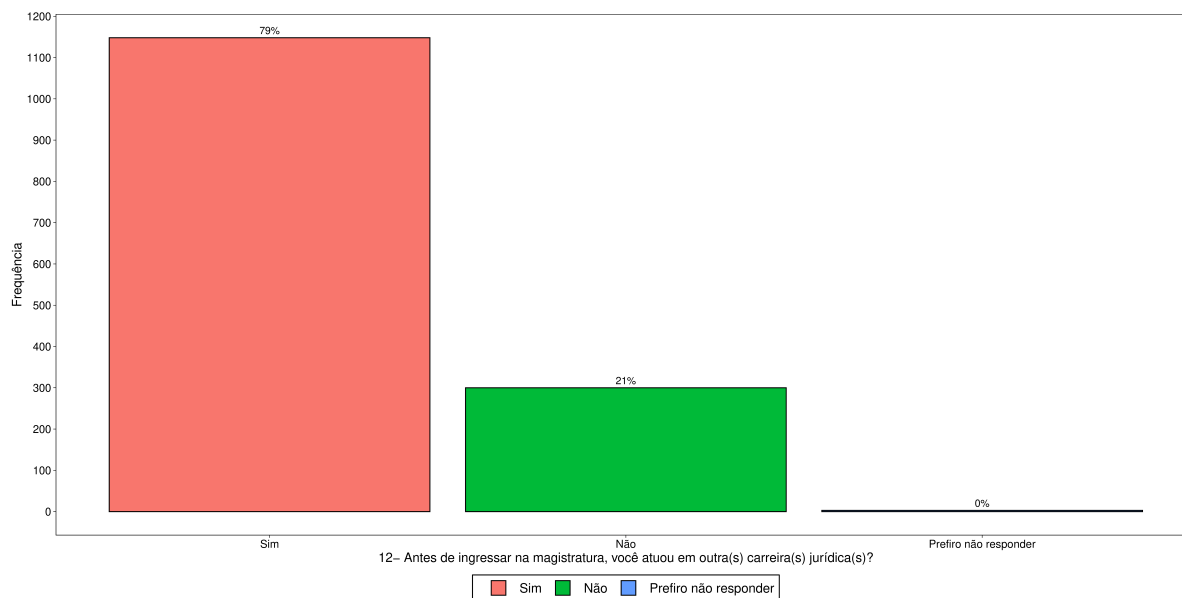
Brasileiros (AMB), seguida de 17% que afirmaram serem filiadas à Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e de 7% filiadas à Associação dos Juízes Federais (AJUFE). Dentre as respondentes, também foi indicada a participação em outras associações nacionais e regionais que não as anteriormente mencionadas, por meio dos itens “Nenhuma das opções acima” (6) e “Outra” (158), além de uma magistrada ter assinalado a opção “Prefiro não responder”.

Questão 12. Antes de ingressar na magistratura, você atuou em outra(s) carreira(s) jurídica(s)?

Tabela 9 – Frequência da variável Q12 (Antes de ingressar na magistratura, você atuou em outra(s) carreira(s) jurídica(s)?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder
1148 (79.1%)	300 (20.7%)	3 (0.2%)

Gráfico 9 – Frequência da variável Q12 (Antes de ingressar na magistratura, você atuou em outra(s) carreira(s) jurídica(s)?) na amostra.

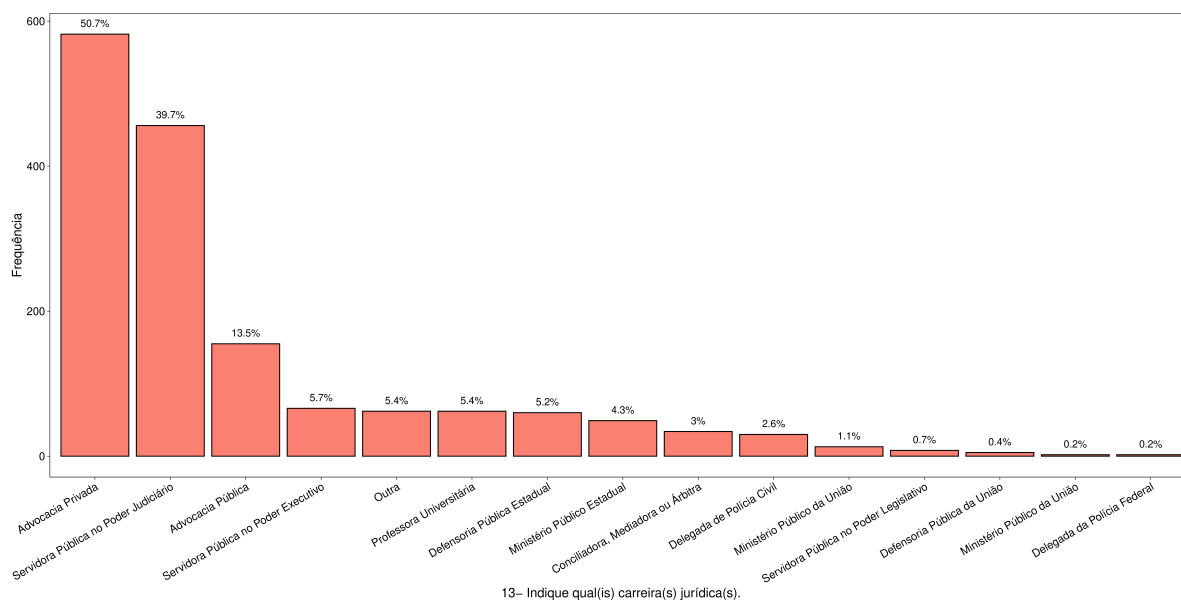


Questão 13. Indique qual(is) carreira(s) jurídica(s).

Tabela 10 – Frequências das respostas na variável Q13 (Indique qual(is) carreira(s) jurídica(s) na amostra

Carreira(s) jurídica(s)	Frequência
Advocacia Privada	582 (50.7%)
Servidora Pública no Poder Judiciário	456 (39.7%)
Advocacia Pública	155 (13.5%)
Servidora Pública no Poder Executivo	66 (5.7%)
Outra	62 (5.4%)
Professora Universitária	62 (5.4%)
Defensoria Pública Estadual	60 (5.2%)
Ministério Público Estadual	49 (4.3%)
Conciliadora, Mediadora ou Árbitra	34 (3%)
Delegada de Polícia Civil	30 (2.6%)
Ministério Público da União	13 (1.1%)
Servidora Pública no Poder Legislativo	8 (0.7%)
Defensoria Pública da União	5 (0.4%)
Ministério Público da União	2 (0.2%)
Delegada da Polícia Federal	2 (0.2%)

Gráfico 10 – Frequências das respostas na variável Q13 (Indique qual(is) carreira(s) jurídica(s) na amostra.



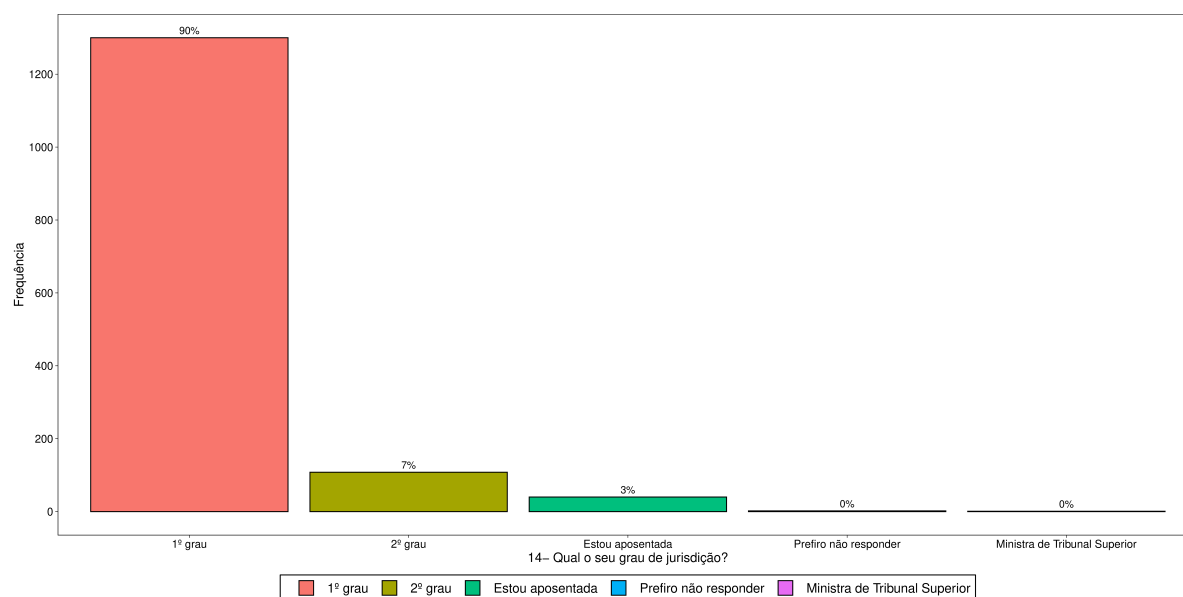
A pesquisa revelou, ainda, que a grande maioria (79%) já atuou em outras carreiras jurídicas antes de ingressar na magistratura. Dentre as carreiras exercidas, foram apontadas, em maior número e em ordem decrescente, a Advocacia Privada (51%), o Serviço Público no Poder Judiciário (40%), a Advocacia Pública (14%) e o Serviço Público no Poder Executivo (6%).

Questão 14. Qual o seu grau de jurisdição?

Tabela 11 – Frequência da variável Q14 (Qual o seu grau de jurisdição?) na amostra.

1º grau	2º grau	Estou aposentada	Prefiro não responder	Ministra de Tribunal Superior
1300 (89.6%)	108 (7.4%)	40 (2.8%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)

Gráfico 11 – Frequência da variável Q14 (Qual o seu grau de jurisdição?) na amostra.



O presente bloco de perguntas procura detalhar material e formalmente o cargo e a função jurisdicional de cada magistrada respondente, a fim de mapear o perfil da representatividade feminina no Poder Judiciário institucionalmente. Ao fazê-lo, termina por revelar certas peculiaridades na conformação das posições por ela ocupadas, capazes de espelhar os desafios tanto de acesso quanto de progressão funcional das mulheres na magistratura brasileira.

Das respostas apresentadas à pergunta 14, verifica-se que 90% das magistradas informaram que estão atuando no primeiro grau de jurisdição, 7% no segundo grau de jurisdição, 3% se encontram aposentadas, 0,1% (o que representa uma única respondente) é Ministra de Tribunal Superior, a demonstrar, com considerável grau de certeza, dada diferença superior a dez vezes entre a representatividade do primeiro e a do segundo grau, que as magistradas acabam permanecendo durante todo o percurso da sua carreira na jurisdição de primeiro grau.

Inúmeros fatores contribuem para essa realidade, sendo dignas de nota as informações prestadas por magistradas federais, em outra pesquisa efetuada no ano de 2017, pela Comissão AJUFE Mulheres, da AJUFE, na qual as respondentes apontaram os seguintes fatores como indicativos da baixa representatividade feminina na magistratura federal, conforme segue:

Com relação aos fatores que mais contribuem para a baixa representatividade feminina, para 93,66% das respondentes, são a dupla jornada da mulher, e, de acordo com 83,88% das juízas, o fato de as mulheres não serem acompanhadas por seus esposos/companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho.

Esse segundo fator foi objeto de comentários por parte das juízas, uma vez que a promoção na carreira implica a ruptura da unidade familiar.

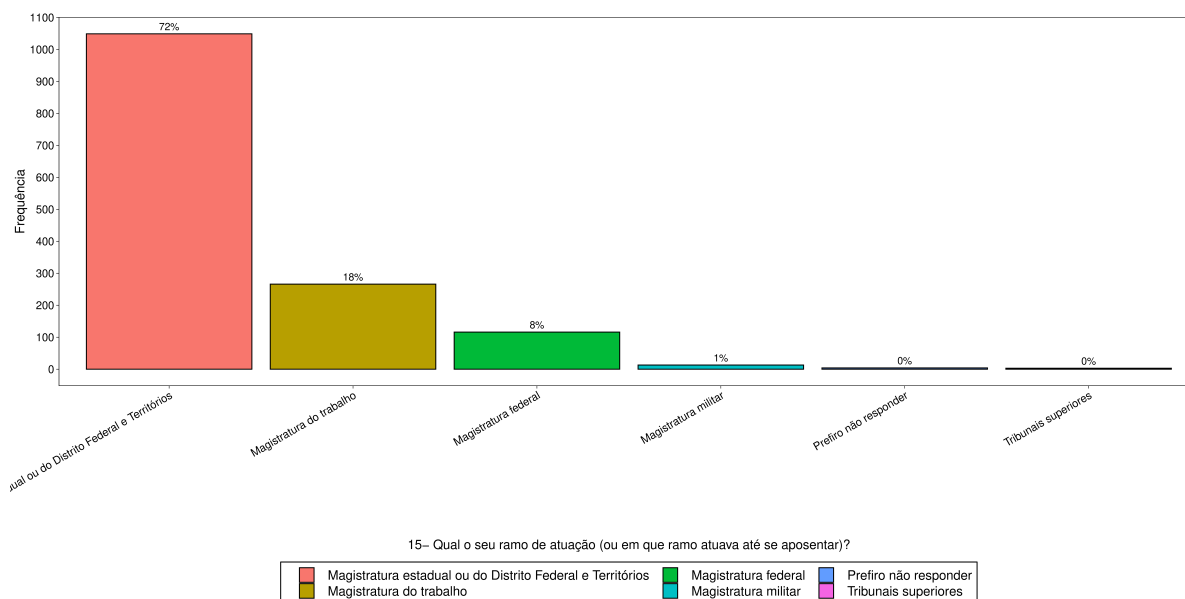
Por uma questão cultural, é muito mais comum uma mulher acompanhar o seu cônjuge/companheiro em detrimento de seu próprio trabalho do que um homem fazer o mesmo. Porém, conforme se infere das respostas apresentadas, essas questões culturais afetam qualquer mulher, ainda que em diferentes medidas, independentemente de já terem ou não formado família. (AJUFE, 2017, pp. 17-18).

Questão 15. Qual o seu ramo de atuação (ou em que ramo atuava até se aposentar)?

Tabela 12 – Frequência da variável Q15 (Qual o seu ramo de atuação (ou em que ramo atuava até se aposentar)?) na amostra.

Magistratura estadual ou do Distrito Federal	Magistratura do trabalho	Magistratura federal	Magistratura militar	Prefiro não responder	Tribunais superiores
1049 (72.3%)	266 (18.3%)	116 (8%)	13 (0.9%)	4 (0.3%)	3 (0.2%)

Gráfico 12 – Frequência da variável Q15 (Qual o seu ramo de atuação (ou em que ramo atuava até se aposentar)?) na amostra.



Apesar de o número de magistradas federais ser menor que o de magistradas estaduais ou distritais e do trabalho¹ – segundo revelam, inclusive, as respostas apresentadas à questão 15 do apuratório, onde 72% disseram estar atuando na magistratura estadual ou distrital, 18% na magistratura do trabalho e 8% na magistratura federal – ainda assim, os impeditivos supra apontados na pesquisa da AJUFE à promoção feminina podem ser estendidos amplamente a toda magistratura nacional, em razão de as regras sobre o tema encontrarem-se na Constituição Federal (art. 93, II e alíneas, da CF/88) e na LOMAN (artigos 80 a 88, da LC nº 35/79), não destoando em sua forma e conteúdo.

Uma das diferenças mais aparentes entre as carreiras acima é o fato de a abrangência territorial da magistratura federal ser dividida por Regiões (estando o Brasil atualmente dividido em seis grandes Regiões, compostas por inúmeros municípios e mais de um Estado cada), enquanto a abrangência territorial das demais carreiras da magistratura restringe-se aos limites de um Estado da Federação cada.

Tal peculiaridade revela que as distâncias entre unidades de jurisdição em âmbito federal podem ser muito maiores², tornando ainda mais difícil e tormentosa a promoção para as magistradas federais devido aos longos distanciamentos que se impõem entre os integrantes do grupo familiar, quando a totalidade deste não acompanha a magistrada na transferência à nova unidade de jurisdição.

Outro fator que prejudica a ascensão das magistradas às instâncias superiores é o fato de esta dinâmica depender do critério de merecimento – além do de antiguidade (vide artigo 93, inciso II e alíneas, e inciso III, CF/88, bem com artigo 80, da LOMAN) –, o qual, por sua subjetividade, acaba privilegiando a escolha de pares³ por aquele perfil de magistrado que já detém historicamente a cúpula do poder, qual seja, o homem branco⁴.

Ao abordar o tema do ideário da neutralidade na magistratura que se consolidou ao

1 Segundo o perfil sociodemográfico elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em 2018, em nível nacional: *i*) dos 12.417 Juizes Estaduais existentes 36% são mulheres; *ii*) dos 3.648 Juizes do Trabalho existentes 47% são mulheres e *iii*) dos 1939 Juizes Federais existentes 32% são mulheres. (CNJ. 2018. pp. 6 e 8).

2 De acordo com o relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do ano de 2022: “A maioria das unidades judiciárias pertence à Justiça Estadual, que possui 9.552 varas e juizados especiais e 2.654 comarcas (47,6% dos municípios brasileiros são sede da Justiça Estadual). A Justiça do Trabalho está sediada em 624 municípios (11,2% dos municípios) e a Justiça Federal em 278 (5% dos municípios).” (CNJ. 2022. p. 41). Considerando que, para cada espécie de justiça mencionada o âmbito de abrangência territorial é todo o território brasileiro, quanto maior o número de unidades judiciárias, menor é o campo de competência espacial e vice-versa. O que serve para ilustrar que a Justiça Federal possui uma abrangência territorial de competência jurisdicional por unidade judiciária maior do que as demais.

3 “O ingresso na magistratura é feito por concurso público apenas no 1º grau. [...] quando se chega ao alto posto da carreira jurídica, não mais se utiliza de concurso público de provas e títulos e sim, de uma abertura política e do reconhecimento dos próprios pares. Existindo dentro dos critérios de ingresso e promoção de carreira certa discricionariedade, certo é que, sendo em sua maioria, composta por homens, estes dificultam o acesso. Como resultado, percebe-se uma diminuta participação de mulheres nas instâncias superiores e nos cargos providos por indicação (VAZ, 2014).” (CRUZ, 2022, p. 23)

4. Segundo levantamento acerca do perfil sociodemográfico da magistratura brasileira efetuado pelo CNJ, em 2018 e já mencionado, 38% dos magistrados/as respondentes são mulheres e 80,3% declararam que seu perfil étnico-racial é da cor branca, enquanto 18,1% se declararam negros/as (16,5% pardos e 1,6% pretos), 1,6% de origem asiática (amarelo), e apenas 11 magistrados se declararam indígenas. (CNJ. 2018. p. 8). Tal quadro espelha, por conseguinte, uma maioria de magistrados no Brasil de homens brancos.

longo do século XX, Maria da Gloria Bonelli e Fabiana Luci de Oliveira (2020, pp. 147-148) afirmam que o referencial adotado foi o dos profissionais que dominaram a atividade durante sua constituição e consolidação, no caso, os homens brancos socialmente favorecidos. A postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos. Dessa forma, alimenta-se a força da figura da autoridade na profissão como resultado legítimo e justamente merecido de seus privilégios sistemáticos, com a inclusão subalternizada das diferenças. Outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado.

Mencionado modelo de ideias, segundo as autoras supra, termina gerando um viés implícito em relação ao trabalho das mulheres, colocando obstáculos a seu percurso na carreira ao mesmo tempo que gera mais oportunidades para eles.

Em conta da necessidade de observância alternada e proporcional desses dois critérios – merecimento e antiguidade –, as mulheres, com o passar do tempo, conseguem galgar postos mais altos, inclusive na cúpula do Judiciário. Todavia esse processo, além de mais demorado, não exclui a diferença consistente de representatividade masculina frente à feminina nos tribunais.

Para ilustrar tal informação, menciona-se parte do resultado de outra pesquisa desenvolvida pelo CNJ e publicada em 2019, envolvendo dados referentes ao Poder Judiciário brasileiro, na qual verificou-se que, entre 2008 a 2018, os tribunais de segunda instância foram representados por 75,10% de homens e por 24,90% de mulheres. Sendo a diferença ainda maior nos tribunais superiores, onde, em idêntico período, os homens ocuparam 77,40% dos cargos e as mulheres 23,6% (CNJ, 2019, pp.10 e 17).

Conforme mencionado supra, ao questionamento 15, a grande maioria das respondentes afirmou estar atuando na Justiça Estadual ou Distrital, correspondendo ao número expressivo de 1.049 respostas. Em seguida, apresentam-se as representantes da Justiça do Trabalho com 266 respostas (número cerca de quatro vezes inferior ao anterior), depois as magistradas federais com 116 representantes, 13 da Justiça Militar, 3 dos Tribunais Superiores e 4 que optaram por não responder.

Tal ordem de respostas coletadas, contudo, não corresponde à mesma disposição constatada pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2018, na pesquisa acerca do perfil sociodemográfico do judiciário brasileiro, a qual contou com a participação de 62,5% da magistratura ativa nacional. Segundo esse levantamento, “o segmento da Justiça do Trabalho é o que conta com a maior proporção de mulheres: 47%. A Justiça Estadual vem na sequência, com 36% de mulheres, e a Justiça Federal com 32% de mulheres” (CNJ, 2018, p. 8).

Diante desse contexto e considerando que o levantamento do CNJ ora mencionado contou com a adesão de 11.348 respondentes, enquanto o presente ora comentado contou com a adesão de 1.451 respondentes, poder-se-ia concluir que os dados obtidos na primeira sondagem seriam os mais fidedignos com a realidade.

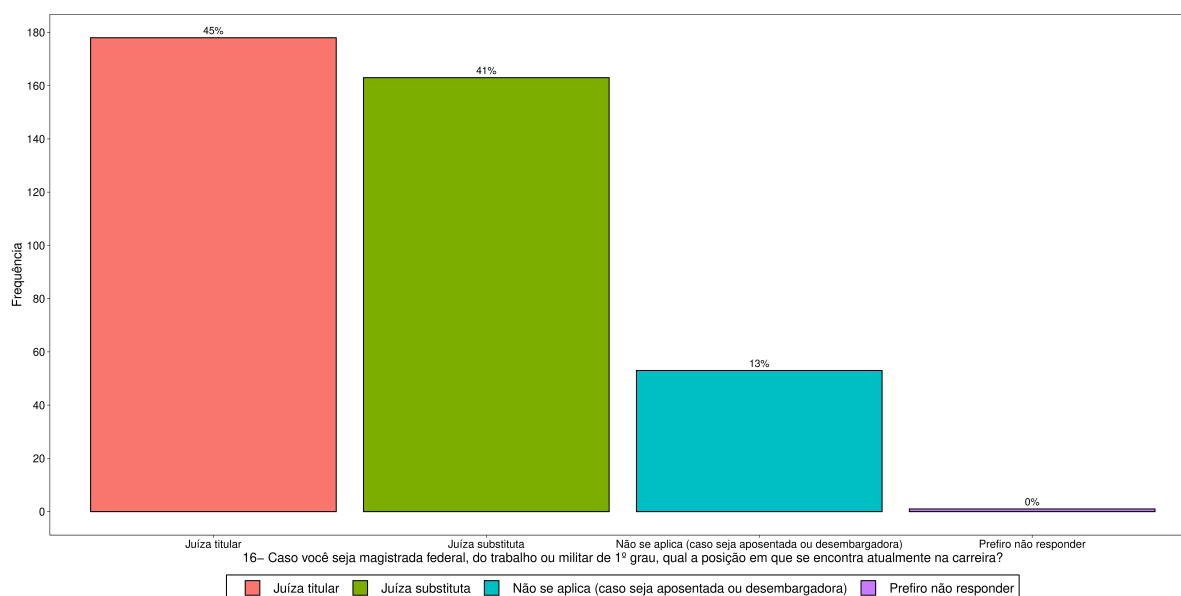
Contudo, aqui não há como se direcionar nesse sentido, visto que a seleção dos participantes em ambos os apuratórios não é a mesma, dirigindo-se o primeiro aos magistrados e magistradas do Brasil, e o segundo apenas às magistradas brasileiras, o que acaba por contaminar definição precisa a respeito, dada a parcial identidade entre os campos de referidas pesquisas.

Questão 16. Caso você seja magistrada federal, do trabalho ou militar de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?

Tabela 13 – Frequência da variável Q16 (Caso você seja magistrada federal, do trabalho ou militar de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?) na amostra.

Juíza titular	Juíza substituta	Não se aplica (caso seja aposentada ou desembargadora)	Prefiro não responder
178 (45.1%)	163 (41.3%)	53 (13.4%)	1 (0.3%)

Gráfico 13 – Frequência da variável Q16 (Caso você seja magistrada federal, do trabalho ou militar de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?) na amostra.

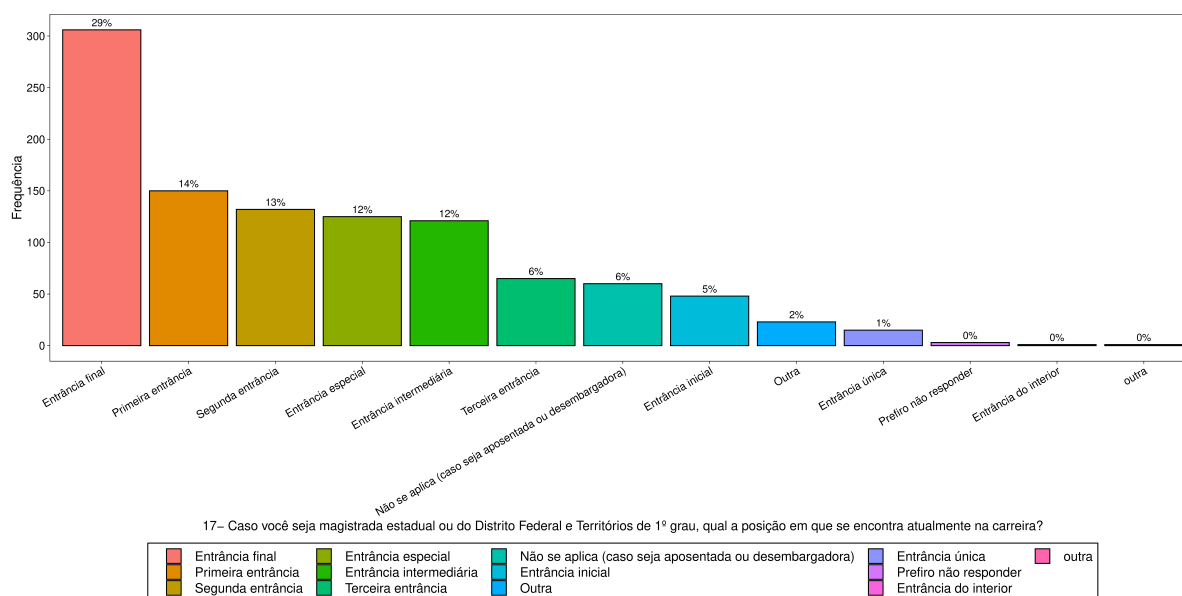


Questão 17. Caso você seja magistrada estadual ou do Distrito Federal e Territórios de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?

Tabela 14 – Frequência da variável Q17 (Caso você seja magistrada estadual ou do Distrito Federal e Territórios de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?) na amostra.

Entrância final	Primeira entrância	Segunda entrância	Entrância especial	Entrância intermediária	Terceira entrância	Não se aplica	Entrância inicial	Outra	Entrância única	Prefiro não responder	Entrância do Interior	Outra
306 (29.1%)	150 (14.3%)	132 (12.6%)	125 (11.9%)	121 (11.5%)	65 (6.2%)	60 (5.7%)	48 (4.6%)	23 (2.2%)	15 (1.4%)	3 (0.3%)	1 (0.1%)	1 (0.1%)

Gráfico 14 – Frequência da variável Q17 (Caso você seja magistrada estadual ou do Distrito Federal e Territórios de 1º grau, qual a posição em que se encontra atualmente na carreira?) na amostra.



As respostas aos questionamentos 16 e 17 da pesquisa em análise demonstram certo equilíbrio na carreira de primeiro grau entre juízas federais, do trabalho ou militares titulares (178), e substitutas (163), bem como entre juízas estaduais e distritais de primeira entrância (150); segunda entrância (132) e entrância intermediária (121); e entrância especial (125).

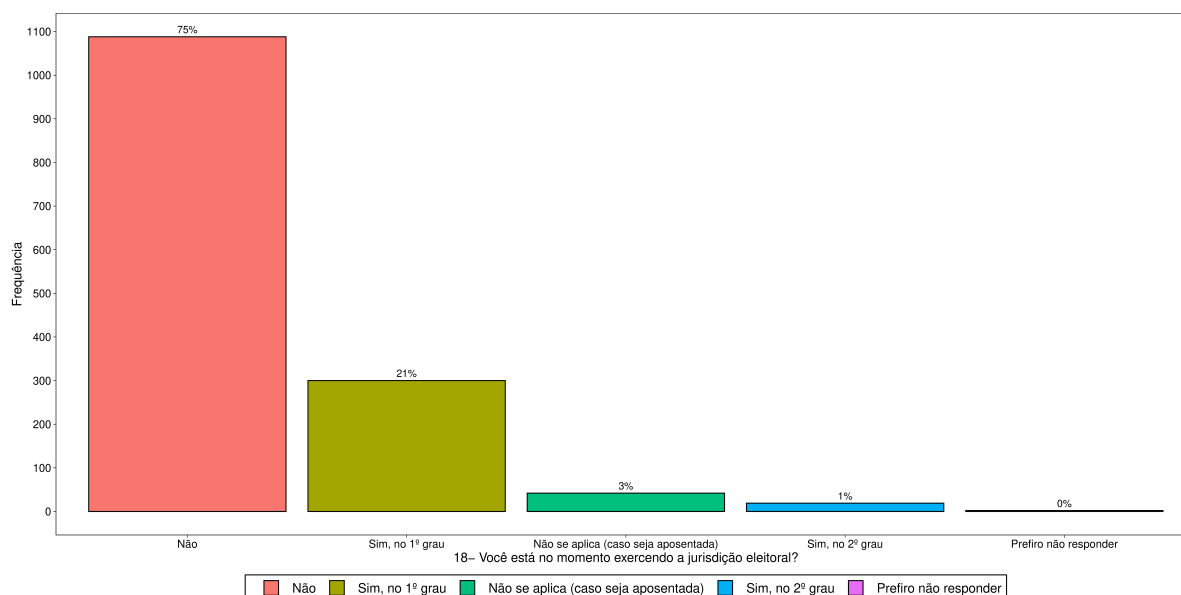
A propósito, na Justiça Estadual as nomenclaturas das entrâncias variam bastante, pois cada Estado tem seu próprio Código de Organização Judiciária. Está claro, porém, que o maior percentual de magistradas estaduais se encontra na entrância final (306). São estas que se encontram no patamar avançado da carreira que permite a ascensão ao tribunal, tendo potencial de se tornarem desembargadoras, mas que costumam se deparar com o teto de vidro, dados os obstáculos examinados em dissertação já citada neste relatório e que aborda especificamente esse tema, “Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira” (YOSHIDA, 2022).

Questão 18. Você está no momento exercendo a jurisdição eleitoral?

Tabela 15 – Frequência da variável Q18 (Você está no momento exercendo a jurisdição eleitoral?) na amostra.

Não	Sim, no 1º grau	Não se aplica (caso seja aposentada)	Sim, no 2º grau	Prefiro não responder
1088 (75%)	300 (20.7%)	42 (2.9%)	19 (1.3%)	2 (0.1%)

Gráfico 15 – Frequência da variável Q18 (Você está no momento exercendo a jurisdição eleitoral?) na amostra.



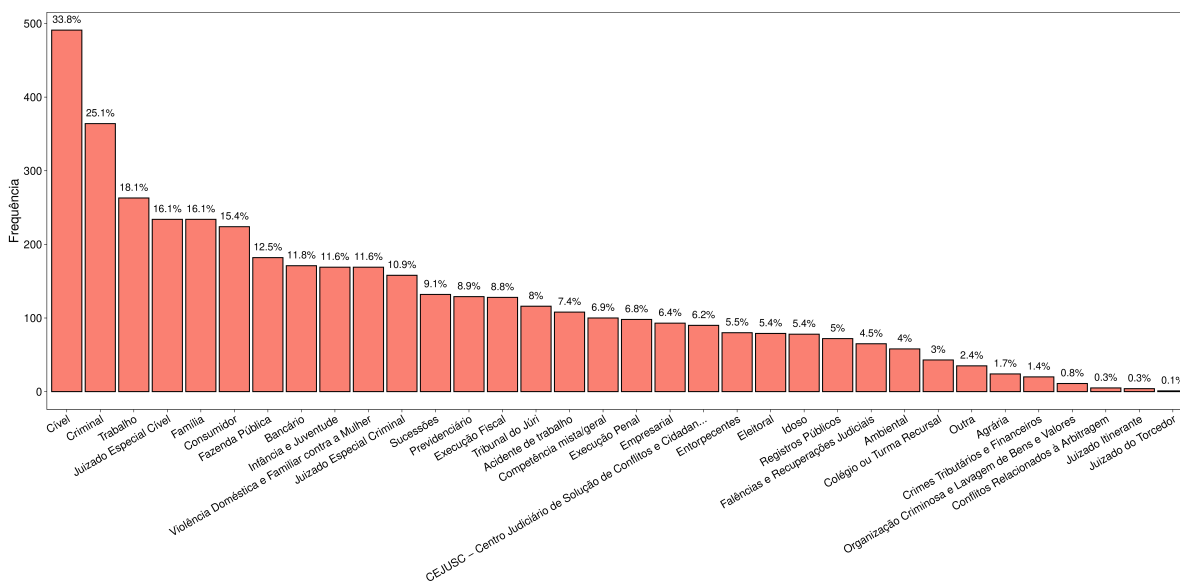
Questão 19. Indique a área de atuação preponderante em sua unidade jurisdicional (pode ser assinalada mais de uma opção).

Tabela 16 – Frequências das respostas na variável Q19 (Indique a área de atuação preponderante em sua unidade jurisdicional (pode ser assinalada mais de uma opção) na amostra.

Área de atuação preponderante	Frequência
Cível	491 (33.8%)
Criminal	364 (25.1%)
Trabalho	263 (18.1%)
Juizado Especial Cível	234 (16.1%)
Família	234 (16.1%)
Consumidor	224 (15.4%)
Fazenda Pública	182 (12.5%)
Bancário	171 (11.8%)
Infância e Juventude	169 (11.6%)
Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher	169 (11.6%)

Juizado Especial Criminal	158 (10.9%)
Sucessões	132 (9.1%)
Previdenciário	129 (8.9%)
Execução Fiscal	128 (8.8%)
Tribunal do Júri	116 (8%)
Acidente de trabalho	108 (7.4%)
Competência mista/geral	100 (6.9%)
Execução Penal	98 (6.8%)
Empresarial	93 (6.4%)
CEJUSC - Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania	90 (6.2%)
Entorpecentes	80 (5.5%)
Eleitoral	79 (5.4%)
Idoso	78 (5.4%)
Registros Públicos	72 (5%)
Falências e Recuperações Judiciais	65 (4.5%)
Ambiental	58 (4%)
Colégio ou Turma Recursal	43 (3%)
Outra	35 (2.4%)
Agrária	24 (1.7%)
Crimes Tributários e Financeiros	20 (1.4%)
Organização Criminosa e Lavagem de Bens e Valores	11 (0.8%)
Conflitos Relacionados à Arbitragem	5 (0.3%)
Juizado Itinerante	4 (0.3%)
Juizado do Torcedor	1 (0.1%)

Gráfico 16 – Frequências das respostas na variável Q19 (Indique a área de atuação preponderante em sua unidade jurisdicional (pode ser assinalada mais de uma opção) na amostra.



19- Indique a área de atuação preponderante em sua unidade jurisdicional (pode ser assinalada mais de uma opção):

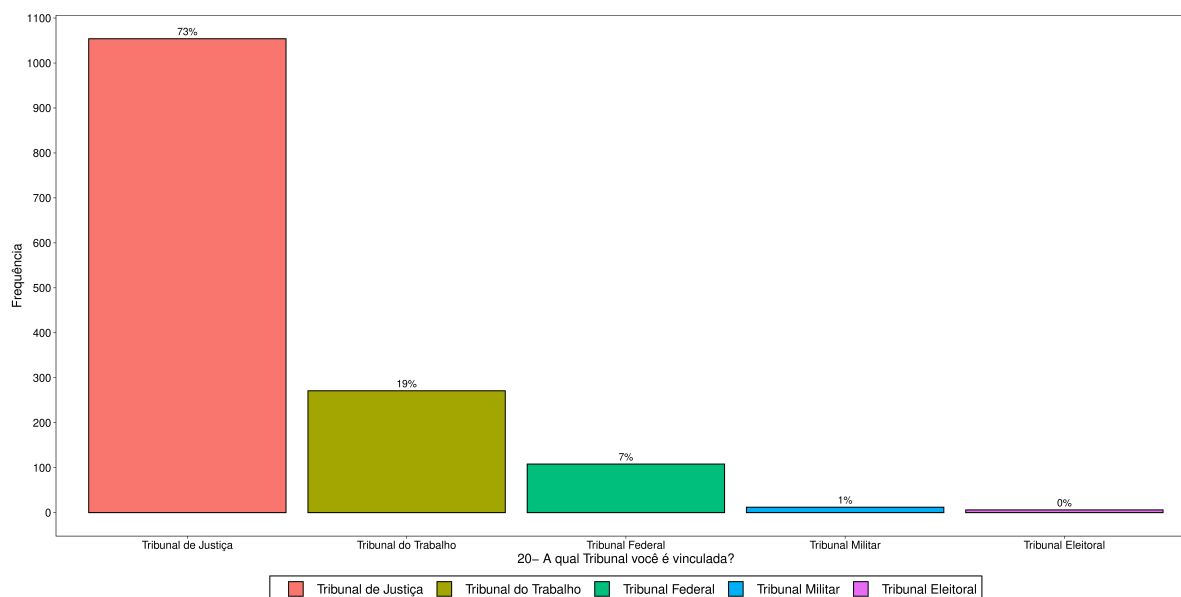
No tocante à competência material, a representatividade feminina não destoia da distribuição organizacional das unidades judiciárias no País (CNJ, 2022, p. 232), na medida em que segue, de maneira geral, o número médio de unidades judiciárias para cada temática⁵, havendo mulheres atuando em todas as searas. As três maiores áreas de atuação verificadas são de competência jurisdicional cível (491 respostas), criminal (364 respostas) e trabalhista (263 respostas).

Questão 20. A qual Tribunal você é vinculada?

Tabela 17 – Frequência da variável Q20 (A qual Tribunal você é vinculada?) na amostra.

Tribunal de Justiça	Tribunal do Trabalho	Tribunal Federal	Tribunal Militar	Tribunal Eleitoral
1054 (72.6%)	271 (18.7%)	108 (7.4%)	12 (0.8%)	6 (0.4%)

Gráfico 17 – Frequência da variável Q20 (A qual Tribunal você é vinculada?) na amostra.



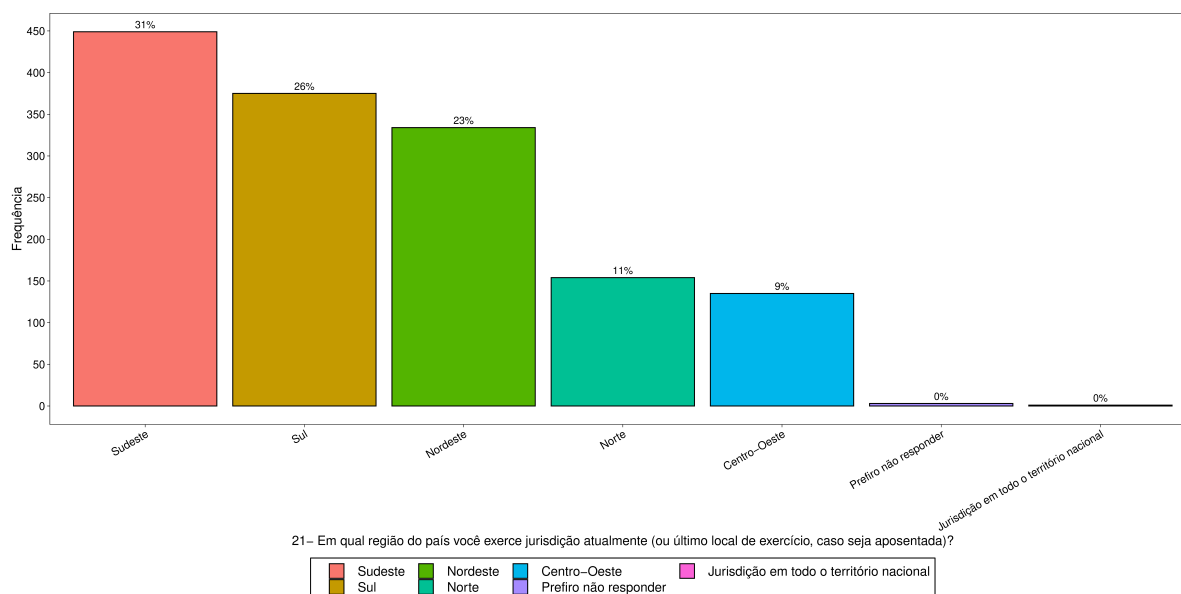
⁵ “Mais de 3.500 unidades judiciárias de primeiro grau apresentam competência exclusiva cível ou criminal; 536 são exclusivas de execução fiscal ou fazenda pública; 376 são exclusivas de família; 169 são exclusivas de infância e juventude; 145 são exclusivas de violência doméstica; 128 são exclusivas de execução penal; e 112 são exclusivas de Tribunal do Júri.” (CNJ, 2022, p. 232).

Questão 21. Em qual região do país você exerce jurisdição atualmente (ou último local de exercício, caso seja aposentada)?

Tabela 18 – Frequência da variável Q21 (Em qual região do país você exerce jurisdição atualmente (ou último local de exercício, caso seja aposentada)?) na amostra.

Sudeste	Sul	Nordeste	Norte	Centro-Oeste	Prefiro não responder	Jurisdição em todo o território nacional
449 (30.9%)	375 (25.8%)	334 (23%)	154 (10.6%)	135 (9.3%)	3 (0.2%)	1 (0.1%)

Gráfico 18 – Frequência da variável Q21 (Em qual região do país você exerce jurisdição atualmente (ou último local de exercício, caso seja aposentada)?) na amostra.

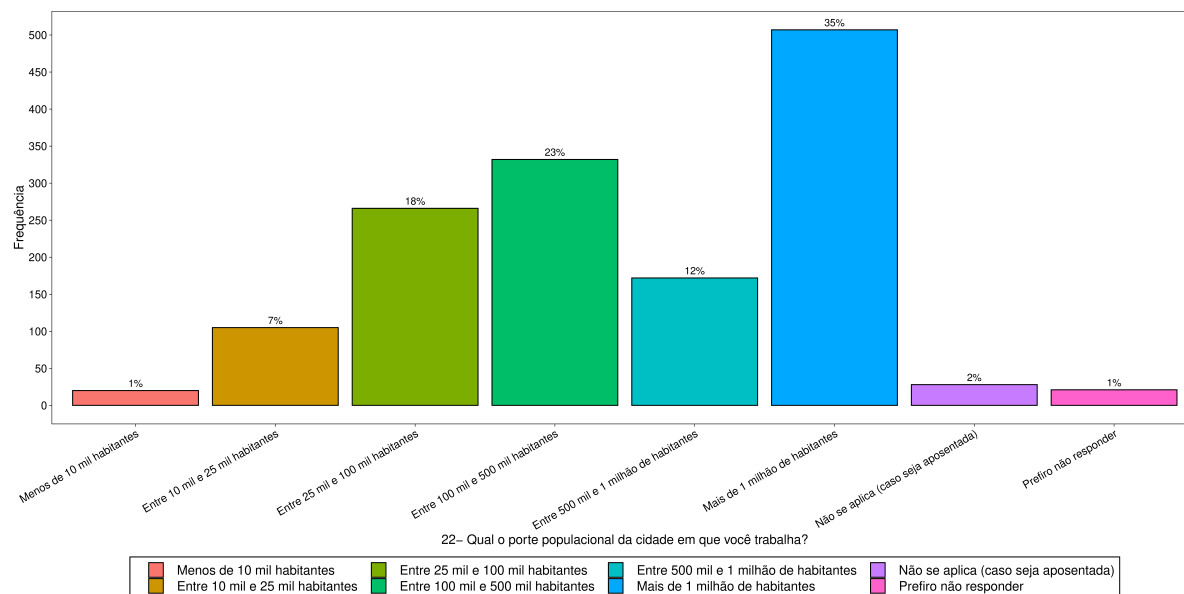


Questão 22. Qual o porte populacional da cidade em que você trabalha?

Tabela 19 – Frequência da variável Q22 (Qual o porte populacional da cidade em que você trabalha?) na amostra.

Menos de 10 mil habitantes	Entre 10 mil e 25 mil habitantes	Entre 25 mil e 100 mil habitantes	Entre 100 mil e 500 mil habitantes	Entre 500 mil e 1 milhão de habitantes	Mais de 1 milhão de habitantes	Não se aplica (caso seja aposentada)	Prefiro não responder
20 (1.4%)	105 (7.2%)	266 (18.3%)	332 (22.9%)	172 (11.9%)	507 (34.9%)	28 (1.9%)	21 (1.4%)

Gráfico 19 – Frequência da variável Q22 (Qual o porte populacional da cidade em que você trabalha?) na amostra.



Em semelhante sentido, sem destoar do perfil de localização geoespacial da maioria das unidades judiciárias do País (CNJ, 2022, p. 46), ao questionamento 21, 449 magistradas afirmaram que exercem sua jurisdição na Região Sudeste, 375 na Região Sul, 334 na Região Nordeste, 154 na Região Norte e 135 na Região Centro-Oeste⁶.

A concentração populacional dos grandes centros urbanos também se reflete nas cidades mais procuradas pelas magistradas brasileiras para o exercício da profissão, encontrando-se elas, em sua grande maioria (507), em municípios com mais de um milhão de habitantes; 332 delas em municípios entre cem a quinhentos mil habitantes e 266 delas em municípios entre vinte e cinco a cem mil habitantes.

A hipótese que emerge para esse resultado é de que nos grandes centros faz-se uma melhor acomodação das necessidades familiares, relacionadas ao emprego do cônjuge e demandas dos(as) filhos(as), mais restritas em cidades de pequeno porte, evitando-se, assim, a ruptura da unidade familiar, que surgiu como um dos grandes entraves na carreira das magistradas (AJUFE, 2017).

⁶ As unidades judiciárias do Brasil localizam-se, de forma concentrada, na faixa litorânea do País, com distribuição mais esparsa nos estados da região Norte e nos estados de Mato Grosso e Mato Grosso do Sul (CNJ, 2022, p. 46).

3.2 Dificuldades na carreira e na vida privada (Questões 23 a 57)

Daniella Alvarez Prado (TJRJ)

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Ítala Colnaghi Bonassini Schmidt (TJGO)

Lívia Lúcia Oliveira Borba (TJMG)

Marcela Santana Lobo (TJMA)

Michelle Amorim Sancho Souza Diniz (TJMA)

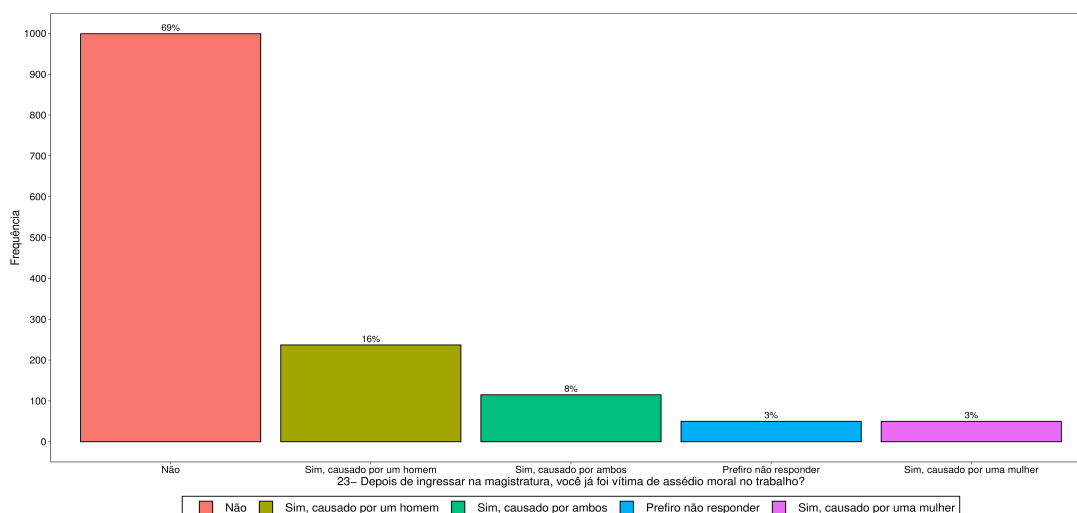
Raffaella Cássia de Sousa (TRF1)

Questão 23. Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio moral no trabalho?

Tabela 20 – Frequência da variável Q23 (Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio moral no trabalho?) na amostra.

Não	Sim, causado por um homem	Sim, causado por ambos	Prefiro não responder	Sim, causado por uma mulher
999 (68.8%)	237 (16.3%)	115 (7.9%)	50 (3.4%)	50 (3.4%)

Gráfico 20 – Frequência da variável Q23 (Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio moral no trabalho?) na amostra.

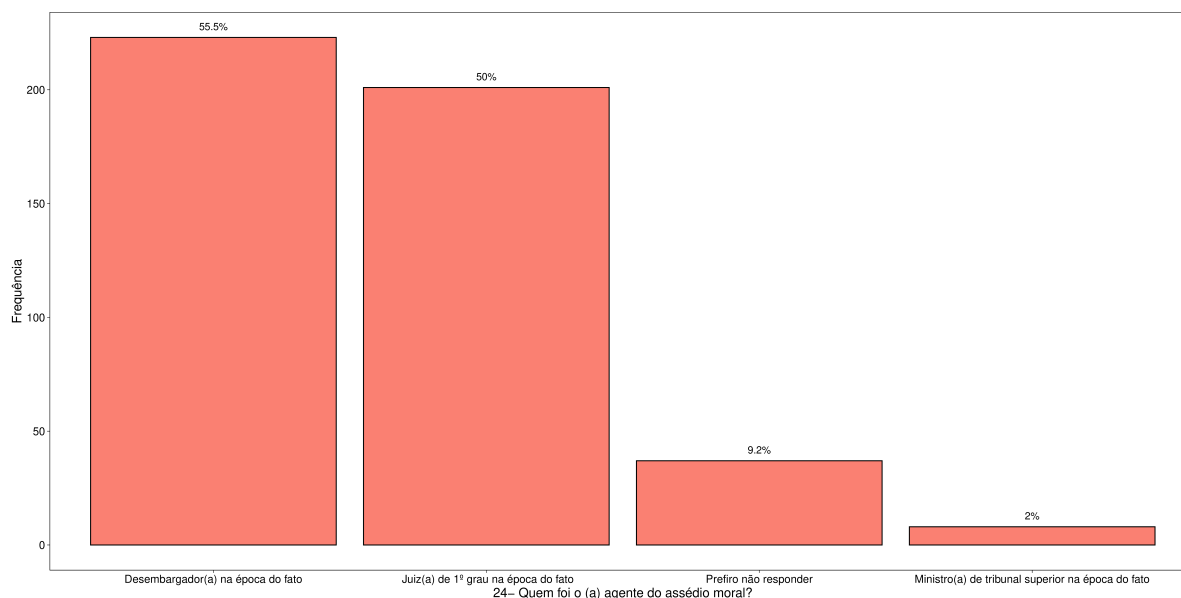


Questão 24. Quem foi o (a) agente do assédio moral?

Tabela 21 – Frequências das respostas na variável Q24 (Quem foi o (a) agente do assédio moral?) na amostra.

Agente do assédio moral	Frequência
Desembargador(a) na época do fato	223 (55.5%)
Juiz(a) de 1º grau na época do fato	201 (50%)
Prefiro não responder	37 (9.2%)
Ministro(a) de tribunal superior na época do fato	8 (2%)

Gráfico 21 – Frequências das respostas na variável Q24 (Quem foi o (a) agente do assédio moral?) na amostra.

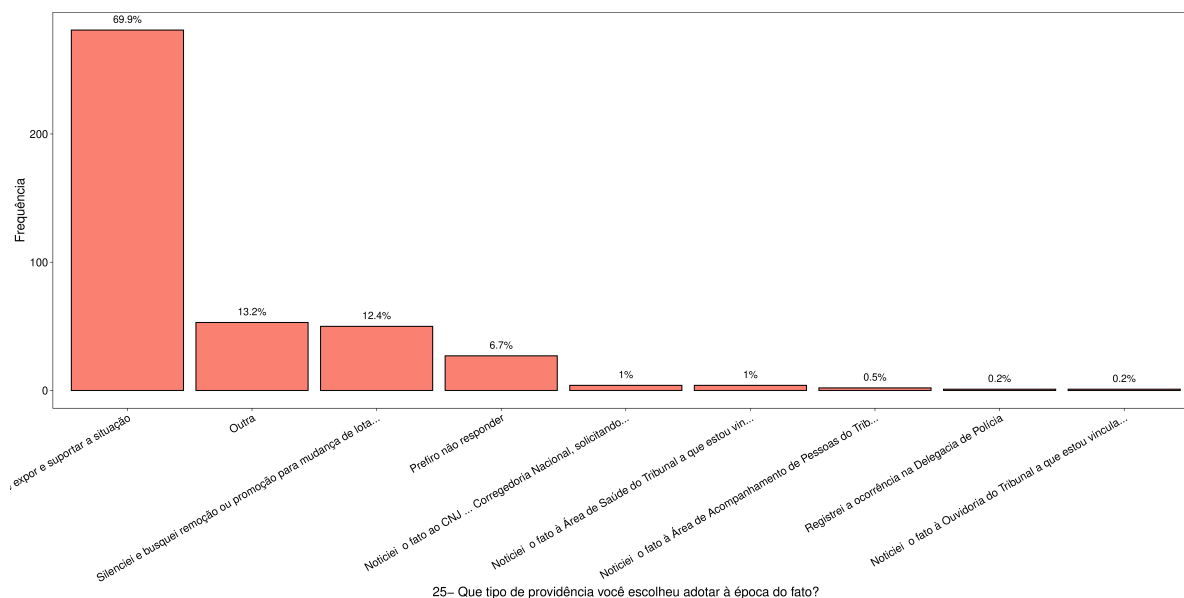


Questão 25. Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?

Tabela 22 – Frequências das respostas na variável Q25 (Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?) na amostra.

Providência adotada	Frequência
Silenciei para não me expor e suportar a situação	281 (69.9%)
Outra	53 (13.2%)
Silenciei e busquei remoção ou promoção para mudança de lotação	50 (12.4%)
Prefiro não responder	27 (6.7%)
Noticieo fato ao CNJ – Corregedoria Nacional, solicitando providências	4 (1%)
Noticieo fato à Área de Saúde do Tribunal a que estou vinculada	4 (1%)
Noticieo fato à Área de Acompanhamento de Pessoas do Tribunal	2 (0.5%)
Registrei a ocorrência na Delegacia de Polícia	1 (0.2%)
Noticieo fato à Ouvidoria do Tribunal a que estou vinculada	1 (0.2%)

Gráfico 22 – Frequências das respostas na variável Q25 (Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?) na amostra.



Segundo cartilha do Tribunal Superior do Trabalho, “assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades”, tratando-se de uma conduta psicologicamente abusiva que “que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho”. Quanto à forma, “pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social)”, podendo prejudicar “a autoestima, autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional” da pessoa assediada (TST, 2022).

Por vezes tais condutas são marcadas pela sutileza com que o(a) assediador(a) promove as humilhações, as brincadeiras, os rebaixamentos, pois, sendo velado, torna-se mais difícil para a vítima se defender.

Nesta pesquisa, 70% das magistradas responderam que nunca passaram por tal situação, enquanto 27% afirmaram que já foram vítimas de assédio moral no trabalho. Dessas, 16% disseram que o causador foi homem, em 3% dos casos a assediadora foi mulher, e em outros 3% dos casos o assédio moral foi causado tanto por homens como por mulheres. 3% preferiram não responder.

Quando questionado, àquelas que assinalaram terem sido vítimas, qual era o cargo ocupado na época do fato pela pessoa causadora do assédio moral no trabalho, 55,5% disseram que era de Desembargador(a) e 50% informaram que o cargo era de Juiz(a) de 1º grau, enquanto 2% responderam que o cargo era de Ministro de Tribunal Superior.

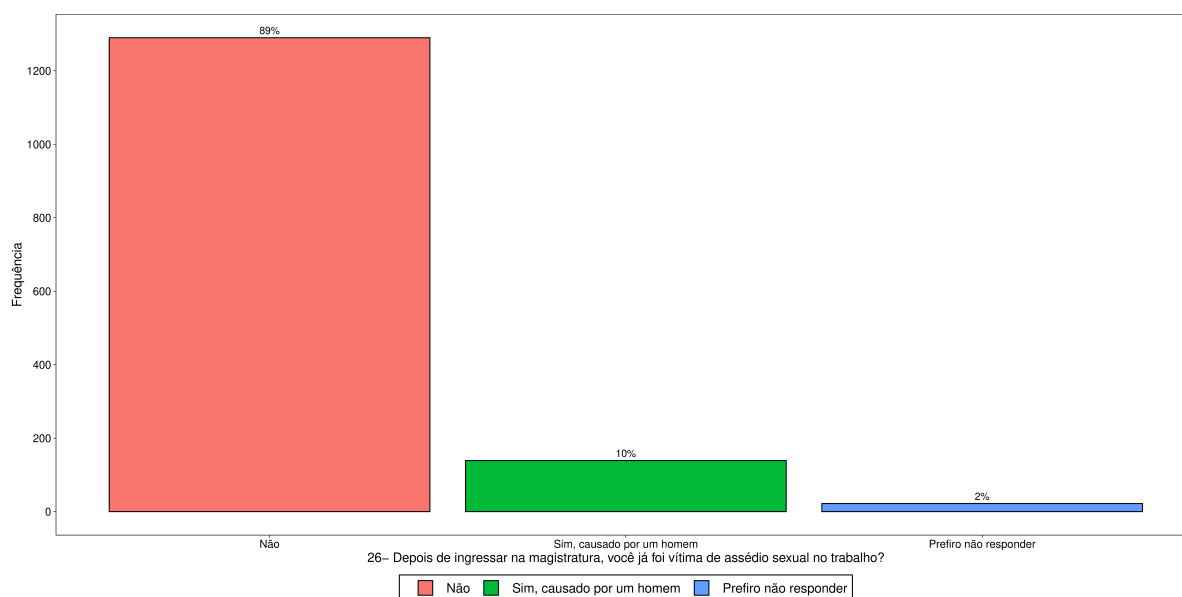
É de se destacar que, ao ser perguntada qual a providência adotada diante da conduta abusiva sofrida, a grande maioria (69,9%) das magistradas respondentes afirmou que preferiu silenciar para não se expor, optando por suportar a situação.

Questão 26. Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio sexual no trabalho?

Tabela 23 – Frequência da variável Q26 (Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio sexual no trabalho?) na amostra.

Não	Sim, causado por um homem	Prefiro não responder
1290 (88.9%)	139 (9.6%)	22 (1.5%)

Gráfico 23 – Frequência da variável Q26 (Depois de ingressar na magistratura, você já foi vítima de assédio sexual no trabalho?) na amostra.

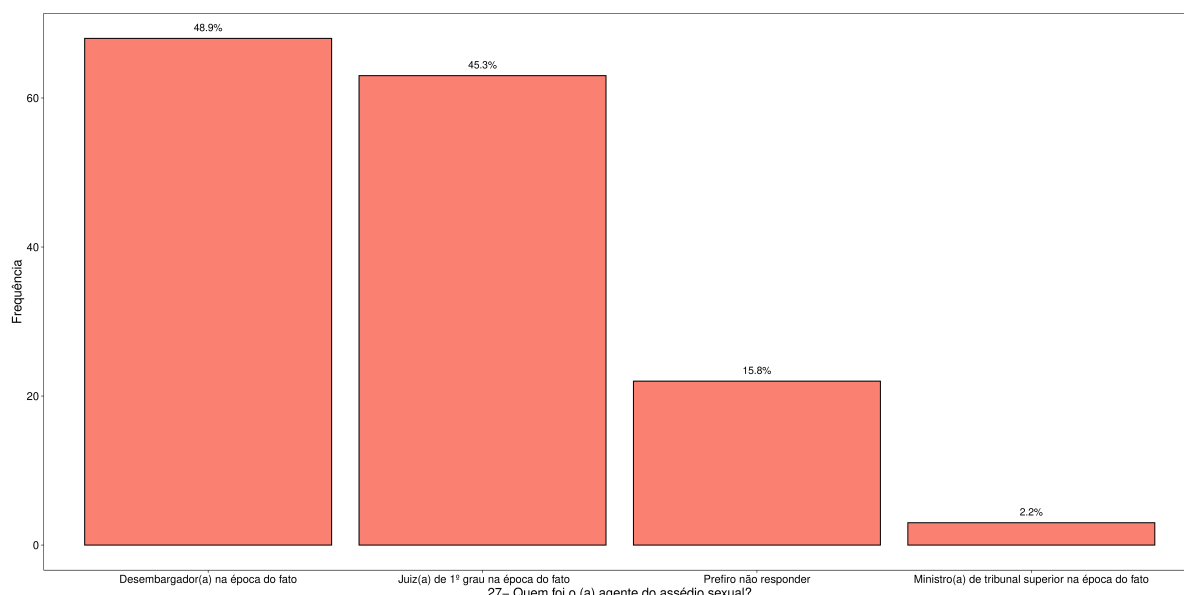


Questão 27. Quem foi o (a) agente do assédio sexual?

Tabela 24 – Frequências das respostas na variável Q27 (Quem foi o (a) agente do assédio sexual?) na amostra.

Agente do assédio sexual	Frequência
Desembargador(a) na época do fato	68 (48.9%)
Juiz(a) de 1º grau na época do fato	63 (45.3%)
Prefiro não responder	22 (15.8%)
Ministro(a) de tribunal superior na época do fato	3 (2.2%)

Gráfico 24 – Frequências das respostas na variável Q27 (Quem foi o (a) agente do assédio sexual?) na amostra.

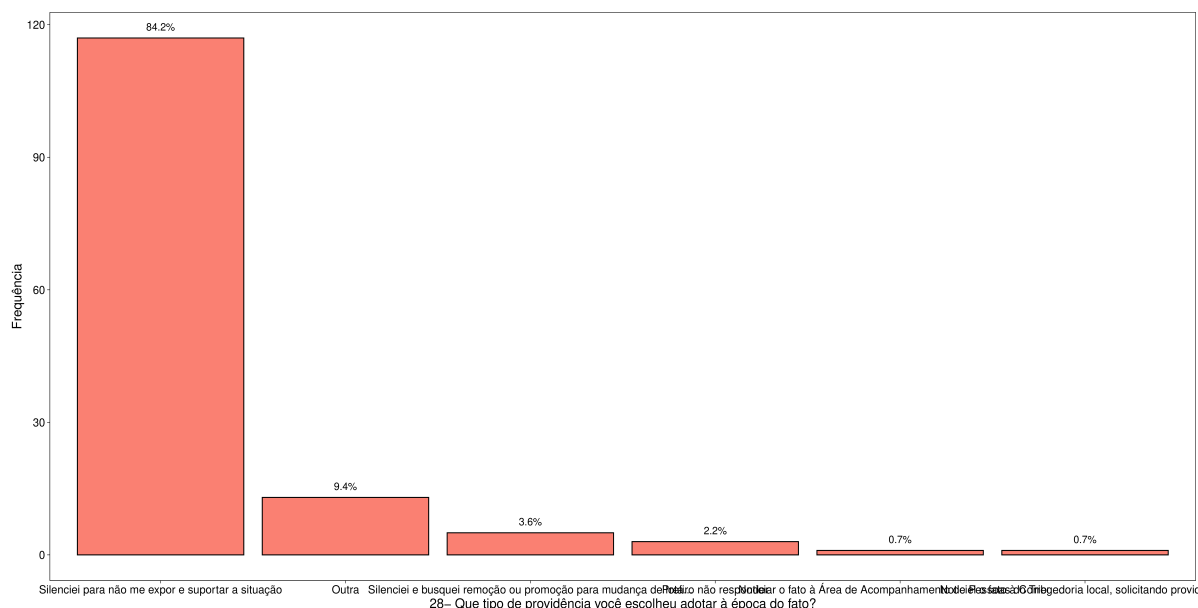


Questão 28. Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?

Tabela 25 – Frequências das respostas na variável Q28 (Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?) na amostra.

Providência adotada	Frequência
Silenciei para não me expor e suportar a situação	117 (84.2%)
Outra	13 (9.4%)
Silenciei e busquei remoção ou promoção para mudança de lotação	5 (3.6%)
Prefiro não responder	3 (2.2%)
Noticiei o fato à Área de Acompanhamento de Pessoas do Tribunal	1 (0.7%)
Noticiei o fato à Corregedoria local, solicitando providências	1 (0.7%)

Gráfico 25 – Frequências das respostas na variável Q28 (Que tipo de providência você escolheu adotar à época do fato?) na amostra.



O assédio sexual está tipificado como crime no Brasil desde 2001, descrito no art. 216-A do Código Penal: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, com pena prevista de 1 a 2 anos de detenção.

Segundo a cartilha do TST sobre o tema, “a principal diferença entre o assédio moral e o sexual é o bem jurídico tutelado. O assédio sexual atenta contra a liberdade sexual da pessoa, enquanto o assédio moral atenta contra a sua dignidade psíquica”. Contudo, muitas vezes as vítimas acabam sofrendo ambos os assédios, pois “são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente”. Outro ponto a se destacar é que, enquanto o assédio moral requer a reiteração da conduta para se caracterizar, no assédio sexual um único ato já pode ser suficiente para configurá-lo (TST, 2022).

Nesta pesquisa, apurou-se que entre as magistradas a ocorrência de assédio sexual foi menor do que de assédio moral. 89% das respondentes informaram que não passaram por isso, enquanto 10% disseram que sofreram assédio sexual causado por um homem, que na época do fato em 48,9% dos casos era Desembargador, em 45,3% dos casos era Juiz de 1º grau e em 2,2% dos casos era Ministro de Tribunal Superior.

A respeito das providências tomadas diante do assédio sexual sofrido, assim como ocorreu quando perguntado sobre o assédio moral, novamente imperou o silêncio, constatando-se que também foi a reação adotada por 84,2% das vítimas de assédio sexual.

Para o futuro, afigura-se que as medidas e programas dos Tribunais precisam se

tornar mais eficazes não só para coibir ambas as modalidades de assédio como também para dar segurança e apoio às magistradas no momento de noticiar ocorrências e requerer providências.

Diante do advento recente da Resolução CNJ nº 351 de 28/10/2020, que instituiu, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, esta pesquisa buscou, nas questões 23 a 28, apurar quantitativamente casos de assédio moral e sexual já ocorridos, além de investigar quem são as pessoas causadoras e quais foram as providências efetivamente adotadas pelas vítimas.

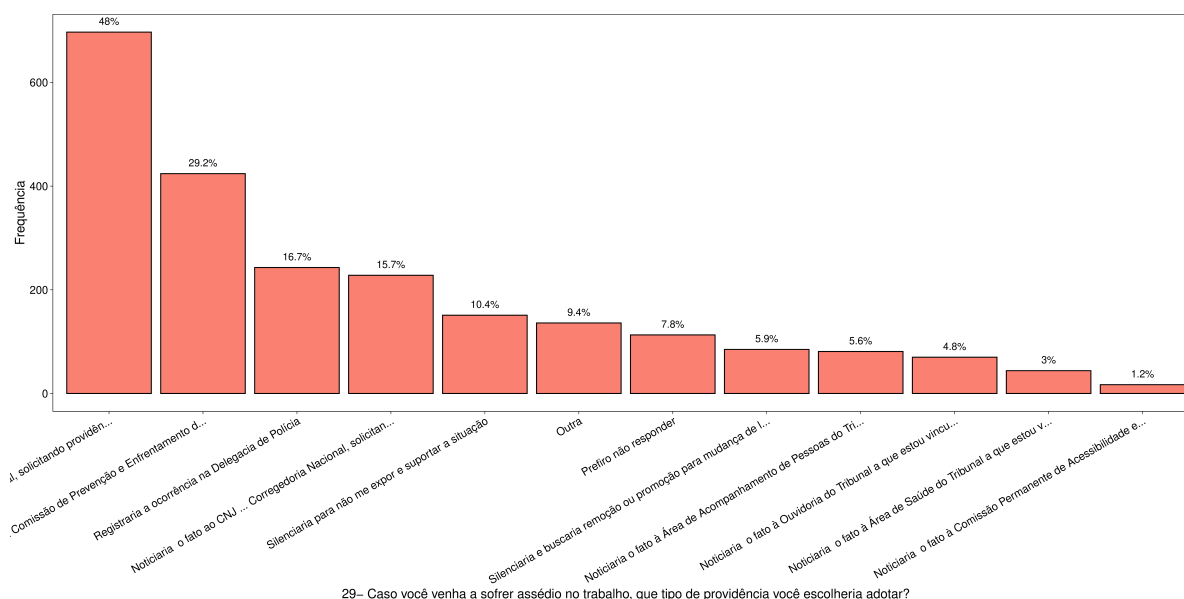
Contudo, mais importante do que olhar para esse passado (e constatar que 8 em cada 10 vítimas preferiram silenciar para não se expor, suportando a situação), é mirar o que fazer no futuro para fortalecer a política instituída pelo CNJ, tanto para evitar a ocorrência de assédio como também para que, havendo novas vítimas, não se calem mais. Por isso, a questão seguinte (Q29) buscou saber das magistradas quais seriam as medidas que elas escolheriam adotar caso venham a sofrer futuramente assédio no trabalho.

Questão 29. Caso você venha a sofrer assédio no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?

Tabela 26 – Frequências das respostas na variável Q29 (Caso você venha a sofrer assédio no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?) na amostra.

Providência que adotaria	Frequência
Noticiaria o fato à Corregedoria local, solicitando providências	697 (48%)
Noticiaria o fato à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual do Tribunal	424 (29.2%)
Registraria a ocorrência na Delegacia de Polícia	243 (16.7%)
Noticiaria o fato ao CNJ – Corregedoria Nacional, solicitando providências	228 (15.7%)
Silenciaria para não me expor e suportar a situação	151 (10.4%)
Outra	136 (9.4%)
Prefiro não responder	113 (7.8%)
Silenciaria e buscaria remoção ou promoção para mudança de lotação	85 (5.9%)
Noticiaria o fato à Área de Acompanhamento de Pessoas do Tribunal	81 (5.6%)
Noticiaria o fato à Ouvidoria do Tribunal a que estou vinculada	70 (4.8%)
Noticiaria o fato à Área de Saúde do Tribunal a que estou vinculada	44 (3%)
Noticiaria o fato à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal	17 (1.2%)

Gráfico 26 – Frequências das respostas na variável Q29 (Caso você venha a sofrer assédio no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?) na amostra.



É interessante observar que a intenção manifestada frente à situação hipotética não se observou na prática por magistradas que enfrentaram de fato a situação de assédio moral e/ou sexual.

Enquanto 69,9% das que sofreram assédio moral e 84,2% das que sofreram assédio sexual optaram por manter o silêncio, as magistradas que nunca sofreram qualquer assédio informaram que, caso tal fato venha a ocorrer com elas, somente 10,4% disseram que iriam se calar. A providência mais escolhida seria de noticiar o fato à Corregedoria local, solicitando providências disciplinares (48%), seguida da notícia do fato à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal (29,2%).

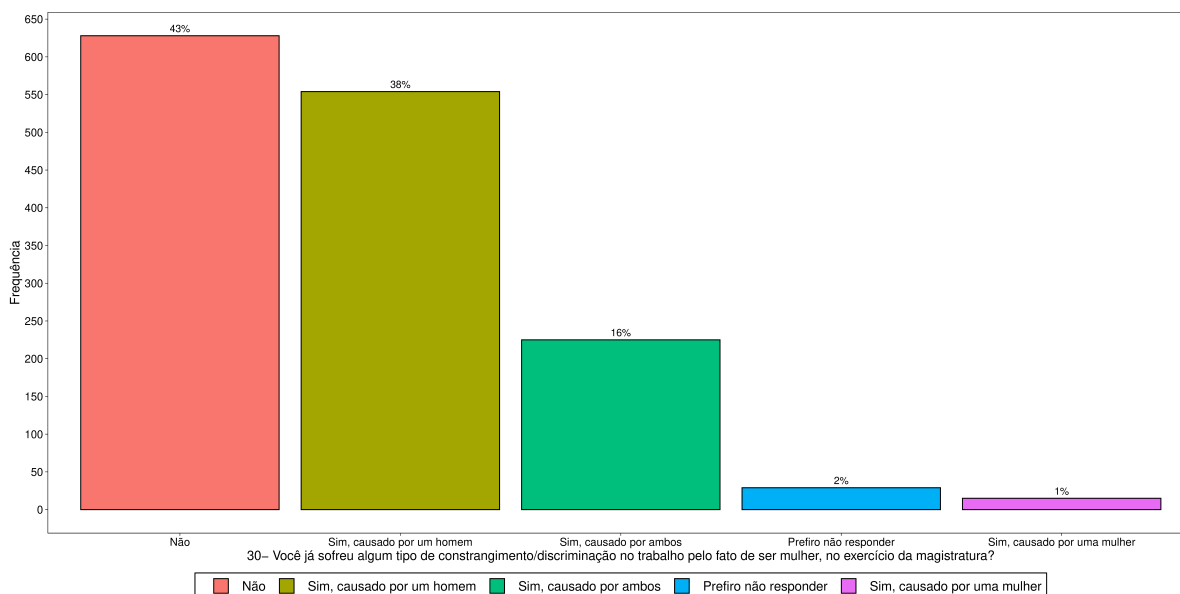
No mais, além do assédio moral e sexual, esta pesquisa também buscou investigar, nas questões seguintes, situações de discriminação.

Questão 30. Você já sofreu algum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho pelo fato de ser mulher, no exercício da magistratura?

Tabela 27 – Frequência da variável Q30 (Você já sofreu algum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho pelo fato de ser mulher, no exercício da magistratura?) na amostra.

Não	Sim, causado por um homem	Sim, causado por ambos	Prefiro não responder	Sim, causado por uma mulher
628 (43.3%)	554 (38.2%)	225 (15.5%)	29 (2%)	15 (1%)

Gráfico 27 – Frequência da variável Q30 (Você já sofreu algum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho pelo fato de ser mulher, no exercício da magistratura?) na amostra.

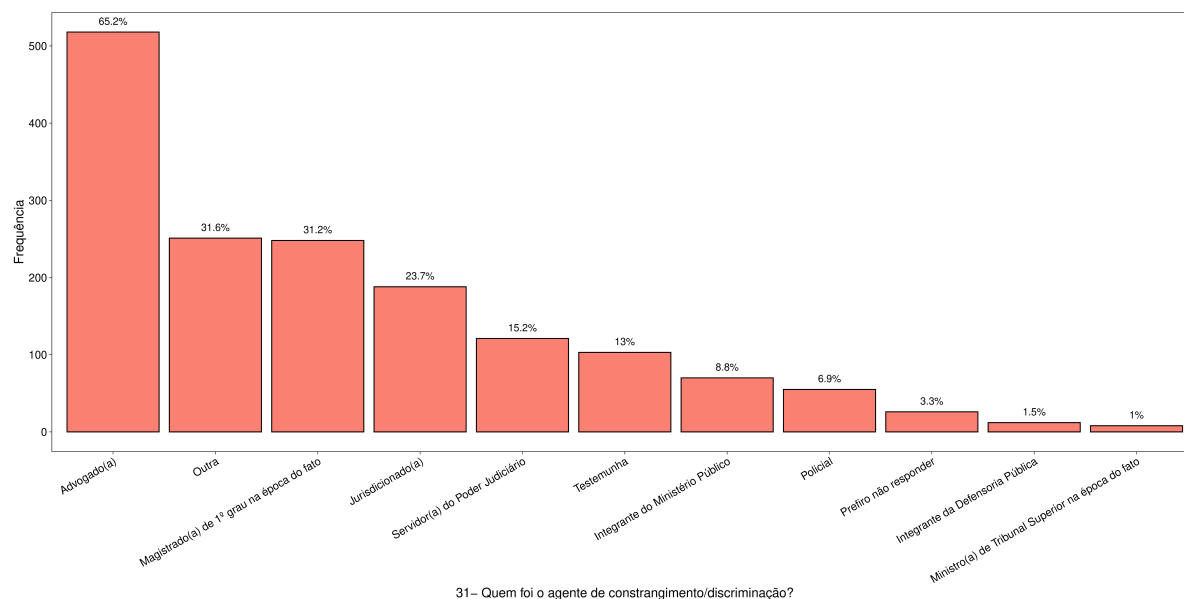


Questão 31. Quem foi o agente de constrangimento/discriminação?

Tabela 28 – Frequências das respostas na variável Q31 (Quem foi o agente de constrangimento/discriminação?) na amostra.

Agente do constrangimento/discriminação	Frequência
Advogado(a)	518 (65.2%)
Outro	251 (31.6%)
Magistrado(a) de 1º grau na época do fato	248 (31.2%)
Jurisdicionado(a)	188 (23.7%)
Servidor(a) do Poder Judiciário	121 (15.2%)
Testemunha	103 (13%)
Integrante do Ministério Público	70 (8.8%)
Policial	55 (6.9%)
Prefiro não responder	26 (3.3%)
Integrante da Defensoria Pública	12 (1.5%)
Ministro(a) de Tribunal Superior na época do fato	8 (1%)

Gráfico 28 – Frequências das respostas na variável Q31 (Quem foi o agente de constrangimento/discriminação?) na amostra.

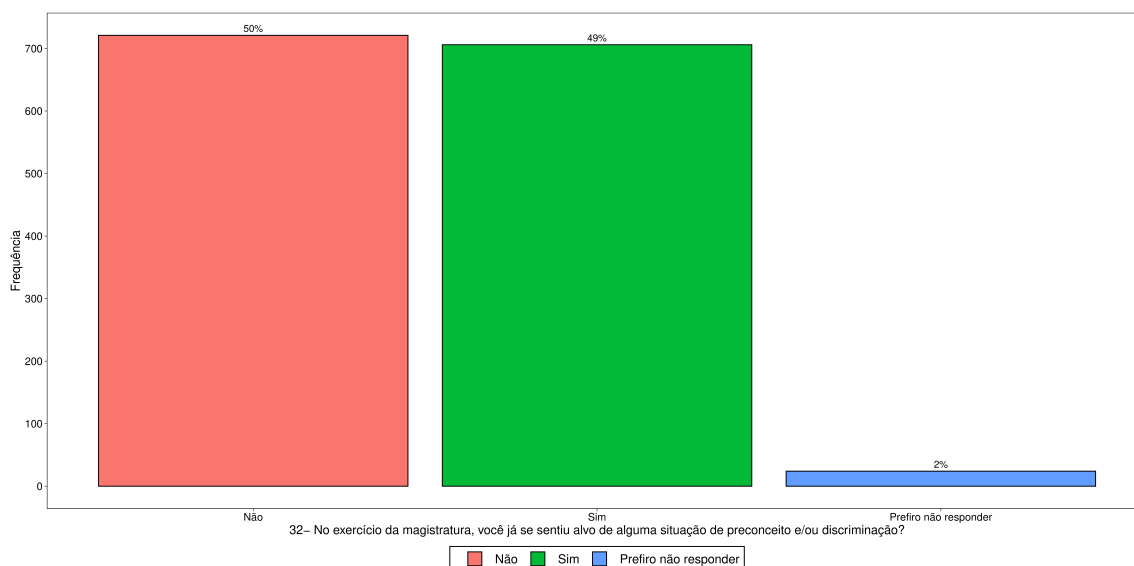


Questão 32. No exercício da magistratura, você já se sentiu alvo de alguma situação de preconceito e/ou discriminação?

Tabela 29 – Frequência da variável Q32 (No exercício da magistratura, você já se sentiu alvo de alguma situação de preconceito e/ou discriminação?) na amostra.

Não	Sim	Prefiro não responder
721 (49.7%)	706 (48.7%)	24 (1.7%)

Gráfico 29 – Frequência da variável Q32 (No exercício da magistratura, você já se sentiu alvo de alguma situação de preconceito e/ou discriminação?) na amostra.



Segundo Roger Raupp Rios (2008, p. 15), preconceito e discriminação possuem conceitos diferentes. No primeiro caso, trata-se de “percepções mentais negativas em face de indivíduos ou de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a essas percepções” (RIOS, 2008, p. 15). Por outro lado, discriminação representa a “materialização, no plano concreto das relações sociais de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas [...]” (RIOS, 2008, p. 15).

A respeito da forma de discriminação, os indivíduos podem ser vítimas de processos de exclusão de direitos que envolvem mais de um vetor. Trata-se da discriminação interseccional que “requer a consideração das diferentes formas de discriminação a que muitos sujeitos sociais estão submetidos” (MOREIRA, 2020, p. 413). Dessa forma, existem vários vetores de discriminação, podendo eles incidirem concomitantemente.

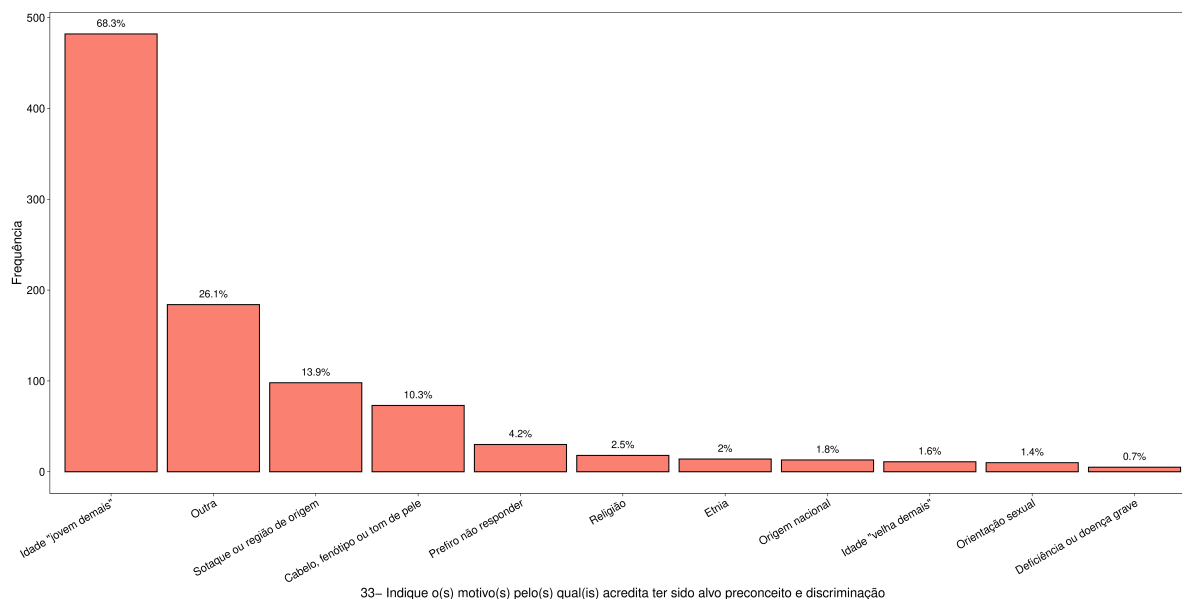
De acordo com as respostas apuradas, embora 43,3% das magistradas tenham respondido que não sofreram nenhum tipo de constrangimento/discriminação no trabalho especificamente pelo fato de serem mulheres, 48,7% responderam que já se sentiram alvo de preconceito e discriminação por outros motivos, investigados na questão seguinte (33).

Questão 33. Indique o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) acredita ter sido alvo de preconceito e discriminação.

Tabela 30 – Frequências das respostas na variável Q33 (Indique o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) acredita ter sido alvo preconceito e discriminação) na amostra.

Motivo(s) de preconceito e discriminação	Frequência
Idade "jovem demais"	482 (68.3%)
Outra	184 (26.1%)
Sotaque ou região de origem	98 (13.9%)
Cabelo, fenótipo ou tom de pele	73 (10.3%)
Prefiro não responder	30 (4.2%)
Religião	18 (2.5%)
Etnia	14 (2%)
Origem nacional	13 (1.8%)
Idade "velha demais"	11 (1.6%)
Orientação sexual	10 (1.4%)
Deficiência ou doença grave	5 (0.7%)

Gráfico 30 – Frequências das respostas na variável Q33 (Indique o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) acredita ter sido alvo preconceito e discriminação) na amostra.



Na pesquisa, foi questionado às magistradas o motivo pelo qual 48,7% delas acreditam ter sido alvo de preconceito ou discriminação. Foram indicadas as opções de “cabelo, fenótipo ou tom de pele”, “sotaque ou região de origem”, “origem nacional”, “orientação sexual”, “idade (‘jovem demais’)", “idade (‘velha demais’)", “etnia”, “religião”, “deficiência ou doença grave”, “prefiro não responder”, “outra”.

O principal motivo pelo qual as magistradas indicaram ter sido alvo de preconceito e discriminação foi ser jovem demais (68,3%, ou 482 magistradas). As outras opções mais indicadas pelas magistradas foram “sotaque ou região de origem” (13,9%, ou 98 magistradas), “cabelo, fenótipo ou tom de pele” (10,3%, ou 73 magistradas). Além desses mais citados, surgiu nas respostas que 51 magistradas apontaram como outro motivo sua vestimenta.

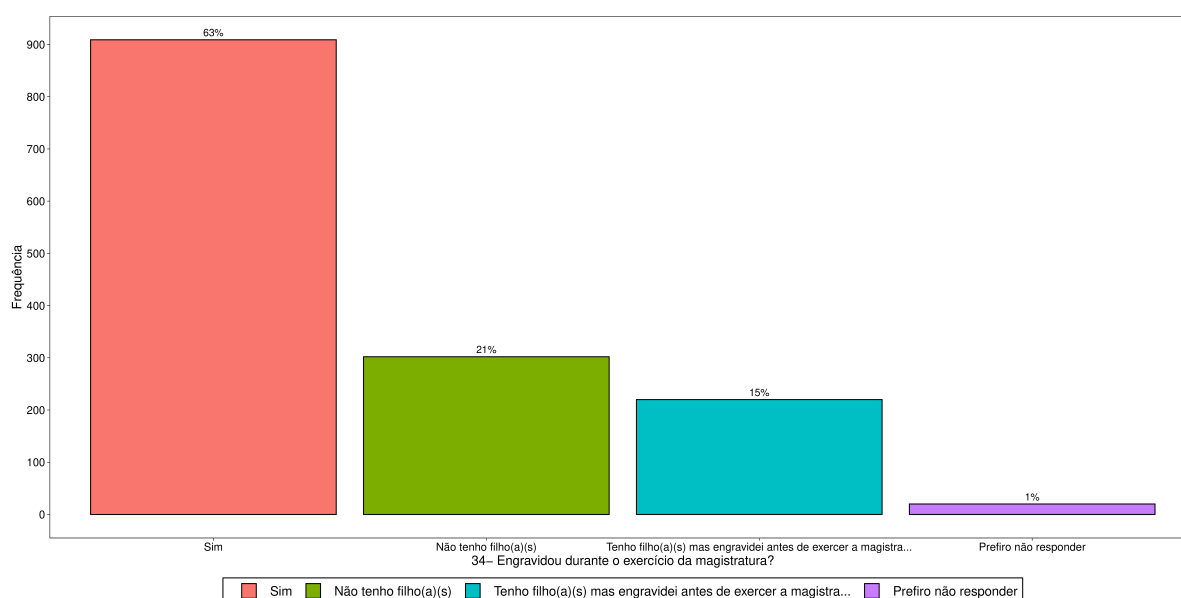
Fora as situações de discriminação acima listadas, nas duas questões seguintes (34 e 35) a pesquisa procurou verificar se as magistradas que engravidaram durante a magistratura passaram por algum tipo de constrangimento ou prejuízo, financeiro ou à carreira, decorrente da maternidade no exercício da profissão.

Questão 34. Engravidou durante o exercício da magistratura?

Tabela 31 – Frequência da variável Q34 (Engravidou durante o exercício da magistratura?) na amostra.

Sim	Não tenho filho(a)(s)	Tenho filho(a)(s) mas engravidei antes de exercer a magistratura	Prefiro não responder
909 (62.6%)	302 (20.8%)	220 (15.2%)	20 (1.4%)

Gráfico 31 – Frequência da variável Q34 (Engravidou durante o exercício da magistratura?) na amostra.



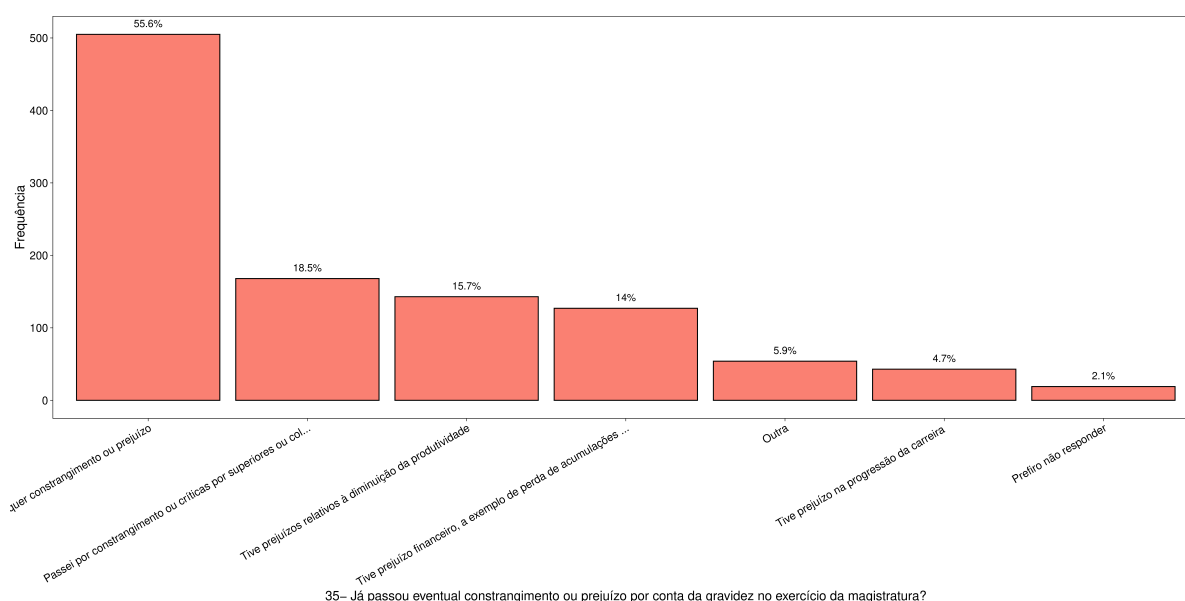
Questão 35. Já passou eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da magistratura?

Tabela 32 – Frequências das respostas na variável Q35 (Já passou eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da magistratura?) na amostra.

Constrangimento ou prejuízo por causa de gravidez	Frequência
Não passei por qualquer constrangimento ou prejuízo	505 (55.6%)
Passei por constrangimento ou críticas por superiores ou colegas substitutos, quanto ao tempo de afastamento	168 (18.5%)
Tive prejuízos relativos à diminuição da produtividade	143 (15.7%)
Tive prejuízo financeiro, a exemplo de perda de acumulações ou verbas pecuniárias	127 (14%)
Outra	54 (5.9%)

Tive prejuízo na progressão da carreira	43 (4.7%)
Prefiro não responder	19 (2.1%)

Gráfico 32 – Frequências das respostas na variável Q35 (Já passou eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da magistratura?) na amostra.



A Constituição Federal brasileira assegura o direito à igualdade como um de seus princípios fundamentais (art. 5º, caput e inciso I), inclusive no campo do direito do trabalho (art. 7º, incisos XXX e XXXIV). Dessa previsão se extrai a norma de que homens e mulheres devem ter iguais oportunidades de acesso ao emprego e de exercício do trabalho, o que abarca as condições de promoção e progresso funcional, assim como de aperfeiçoamento profissional.

Vale destacar que a igualdade garantida no texto constitucional não é apenas formal, mas também material, o que significa que é possível à legislação estabelecer distinções, desde que o tratamento diferente seja justificado à luz das desigualdades verificadas no plano dos fatos, observada a razoabilidade. “É que somente se pode considerar a existência de igualdade real entre os indivíduos quando conferida a algumas pessoas ou grupos de pessoas um tratamento mais favorável” (ARAÚJO, 2013, p. 46).

Uma das peculiaridades inerentes à condição feminina é a possibilidade da maternidade, que confere à mulher um papel social e político, perante a família e o Estado, e justifica, por si só, a tutela diferenciada da trabalhadora no período da gestação e do aleitamento, durante o qual efetivamente necessita de maior proteção. Conferir amparo legal à maternidade, com medidas voltadas, por exemplo, à estabilidade no emprego e à proteção contra a despedida, não garante apenas o respeito aos direitos da mulher, mas também permite que a criança desfrute das condições necessárias ao seu pleno desenvolvimento físico e mental, o que é de interesse de toda a sociedade.

Em atenção a esse princípio fundamental, a legislação trabalhista cuidou de contemplar diversos direitos voltados à proteção da maternidade. No âmbito do Poder Judiciário, tais direitos se encontram previstos, por exemplo, na Resolução 321/2020, do Conselho Nacional de Justiça, que instituiu licença de 120 (cento e vinte) dias à magistrada e à servidora gestante ou adotante, prorrogáveis por 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Ocorre que, conforme salientado por Sparemberger e Leal (2012, p. 236), a cultura jurídica encontra-se inserida no discurso dominante do constitucionalismo positivista burguês, sendo marcada pela abstração e pela generalidade, marcas que a tornam incapaz de promover uma aplicação efetivamente igualitária dos direitos a todos os cidadãos. Justamente por pautar-se na noção de uma ciência neutra, o direito, nos dizeres de Bueno (2011, p. 23), “fracassa em atender às necessidades das mulheres na medida em que acaba por submetê-las aos valores masculinos”. As normas, geralmente elaboradas, executadas e aplicadas por homens, não raro acabam por reproduzir as mesmas desigualdades que, em teoria, buscam combater.

Considerando que o ato de se tornar mãe, segundo Lima, Vaz e Gonçalves (2021), é um dos aspectos mais relevantes para as movimentações profissionais e para as possíveis diferenças salariais de gênero, a presente pesquisa elaborou as perguntas 34 e 35, com o objetivo de compreender a realidade das mulheres magistradas no que diz respeito ao pleno exercício do direito à maternidade. A primeira buscava saber se a entrevistada chegou a engravidar durante o exercício da magistratura. Já a pergunta seguinte questionava se a entrevistada já teria passado por algum constrangimento ou prejuízo por conta dessa gravidez.

Das 1.431 mulheres que responderam à indagação de número 34 (20 preferiram não responder), 909 expuseram que sim, engravidaram durante o exercício da função; 220 afirmaram que têm filhos, mas que a gestação ocorreu antes do ingresso na carreira; e 302 disseram não ter filhos. Como se pode notar, as respondentes em sua maior parte (62,6%) se enquadravam na primeira alternativa, o que as habilitava a partir para a indagação seguinte.

Na pergunta 35, voltada a conhecer eventuais constrangimentos ou prejuízos vivenciados na carreira em razão da gestação, foram apresentadas sete alternativas de resposta (incluindo a opção de não responder), não se estabelecendo limitação de itens passíveis de seleção. Assim, era possível que a entrevistada selecionasse mais de uma opção, se assim desejasse.

A esse questionamento, 19 mulheres (2,1%) preferiram não responder. Entre as respondentes, 505 afirmaram não ter passado por nenhum constrangimento por conta da gravidez (55,6%).

Já para as que selecionaram alguma(s) das opções que apontavam algum prejuízo ou constrangimento decorrente da gestação ocorrida durante o exercício da carreira, o resultado foi: 168 magistradas (18,5%) disseram ter passado por constrangimento ou críticas por parte de

superiores ou de colegas substitutos, com relação ao tempo de afastamento; 143 magistradas (15,7%) assinalaram que tiveram prejuízos em relação à diminuição da produtividade; 127 magistradas (14%) responderam ter tido prejuízo financeiro, a exemplo de perda de acumulações ou de verbas pecuniárias; 43 magistradas (4,7%) apontaram ter tido prejuízo na progressão da carreira.

É preciso pontuar que o efeito da maternidade sobre o emprego é heterogêneo, variando a depender de diversos fatores, como as características demográficas e socioeconômicas da mulher e, ainda, do setor no qual ela se encontra empregada (LIMA; VAZ; GONÇALVES, 2021). Entre as respondentes da presente pesquisa, predominou a percepção de que a gestação não trouxe constrangimentos ou prejuízos profissionais, o que talvez seja justificado pelo fato de o serviço público, e principalmente a magistratura, contarem com algumas garantias que tornam menos evidente a chamada “penalidade pela maternidade” (LIMA; VAZ; GONÇALVES, 2021):

A proporção de mulheres ocupadas que encontravam-se no setor público sobe de 8,42% para 9,45% após a declaração da presença de um filho. Esse resultado corrobora as evidências da literatura que mostram o setor público como “family friendly” (KLEVEN; LANDAIS; SØGAARD, 2018; KUZIEMKO et al., 2018). O setor público é conhecido no Brasil e em muitos países como um setor amigável, seguro e igualitário, pois os métodos de inserção são mais transparentes (concursos), a prorrogação da licença maternidade entrou em vigor já no fim de 2008 (MEIRELES; FREGUGLIA; CORSEUIL, 2017), e é garantida por lei a estabilidade ao servidor com três anos ou mais de exercício efetivo em cargo obtido por concurso público (LUIZA et al., 2020). Essas características acabam atraindo as mães, que no geral precisam de empregos que favoreçam a conciliação da dupla jornada de responsabilidades (LIMA; VAZ; GONÇALVES, 2021, p. 19).

No caso da magistratura, sabe-se que a carreira conta com algumas garantias bastante específicas: vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de subsídio, previstas no artigo 95 da Constituição Federal. Ainda assim, um número considerável de entrevistadas apontou ter sofrido não só julgamento e preconceito por parte de colegas ou superiores em razão da maternidade, assim como perdas relacionadas à remuneração e à própria produtividade – esta última podendo impactar negativamente na aferição do merecimento para promoção, levando em conta os critérios previstos no art. 93, II, “c”, da Constituição Federal.

Os achados desta pesquisa vão ao encontro de outros estudos já realizados no Brasil, direcionados a relacionar a maternidade com a mudança do comportamento das mulheres que estão no mercado de trabalho. O fato de a maior parte das respondentes ter afirmado que engravidou durante o exercício da magistratura indica um possível adiamento da maternidade para um período de maior estabilidade profissional e financeira, o que, segundo levantamento feito por Andrade e Cunha (2021), possui efetivamente um impacto positivo sobre os rendimentos femininos, podendo reduzir ou até eliminar a penalidade salarial de 22% que as mulheres brancas e com ensino superior sofrem em detrimento dos homens.

Outras pesquisas, como as conduzidas por Berniell et. al. (2019) e Mattar (2018), demonstram que, principalmente após o nascimento do primeiro filho, as mulheres passam a lidar com uma dupla jornada de responsabilidades (familiares e trabalhistas), o que leva muitas delas a se auto selecionar para trabalhos que lhes proporcionem flexibilidade, e até mesmo a sair do setor formal e ingressar na informalidade, com perda de salário e benefícios, como a seguridade social.

Apesar das já registradas garantias inerentes à carreira da magistratura, vê-se que 14% das magistradas responderam ter tido prejuízo financeiro após a maternidade, a exemplo de perda de acumulações ou de verbas pecuniárias, o que indica uma possível saída dessas profissionais de funções adicionais, em virtude do acúmulo de responsabilidades. Além disso, 15,7% afirmaram ter sofrido prejuízos relacionados à diminuição da produtividade, o que também possui relação com a chamada dupla jornada. Como já apontado, a produtividade é fator que interfere diretamente na avaliação do desempenho de magistrados e magistradas, afetando principalmente as promoções ou remoções pelo critério do merecimento (artigo 93, II, “b”, da Constituição Federal), o que pode explicar os prejuízos na progressão da carreira, marcados por 4,7% das entrevistadas.

Na pesquisa denominada “Gestão judicial de alto desempenho: um estudo de caso com perspectiva de gênero e raça”, as autoras Lívia Lúcia Oliveira Borba, Mariana Rezende Ferreira Yoshida e Rafaella Amaral de Oliveira verificaram que

A divisão sexual do trabalho⁷ é um quadro invisibilizado na aferição de desempenho de magistrados (as), considerando-se que a magistrada tenha que atender demandas em sua vida particular em relação às pessoas que exigem cuidados especiais, ao mesmo tempo em que deve apresentar alto desempenho no trabalho, impedindo mais debate sobre as condições de trabalho que exigem uma disponibilidade de tempo de homens e mulheres cada vez maior, com a diferença de que a dupla ou tripla jornada é verificada, majoritariamente, em relação à mulher (BORBA; YOSHIDA; OLIVEIRA, 2022, p. 200)

Dos resultados obtidos, pode-se constatar que a magistratura se apresenta como uma carreira segura ao exercício da maternidade, na qual são assegurados direitos importantes à profissional e, também, à prole, mas que tais garantias não são suficientes para afastar todos os prejuízos passíveis de ocorrência à gestante e à juíza-mãe, os quais não se limitam ao rol apresentado nas alternativas apresentadas, tanto que 5,9% das entrevistadas assinalaram a opção “Outra”.

⁷ De acordo com Helena Hirata e Danièle Kergoat, a divisão sexual do trabalho é o nome dado ao fenômeno social que, como desdobramento do patriarcado, estabelece dois princípios gerais: “o princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalho de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem ‘vale’ mais que um trabalho de mulher)” (HIRATA; KERGOAT, 2009).

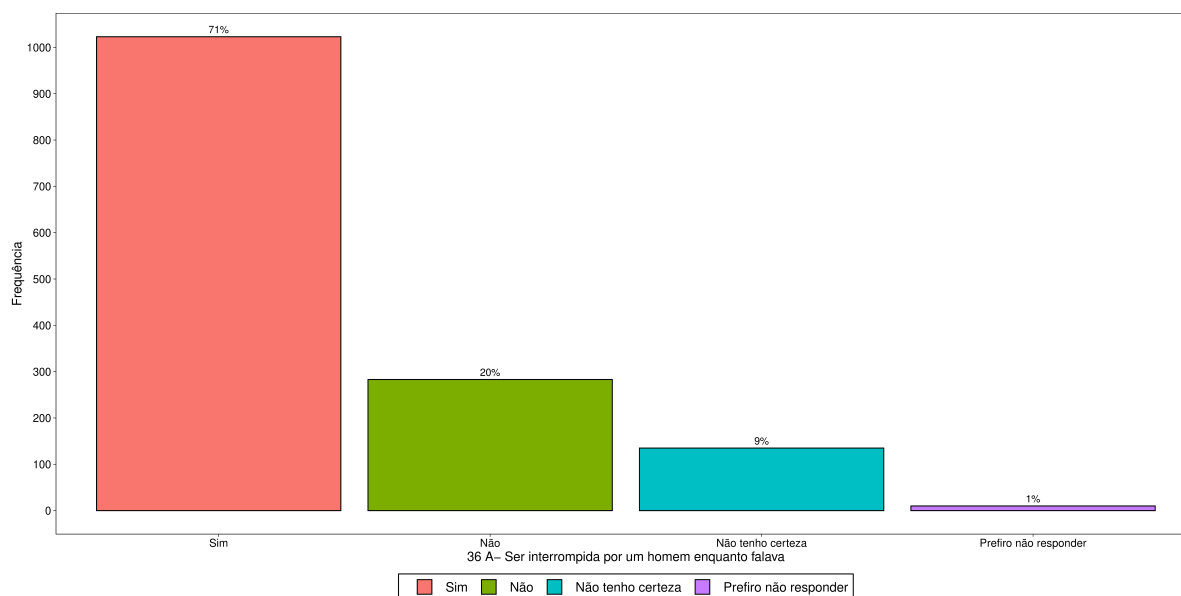
Questão 36. No exercício da magistratura, indique se você já passou por alguma das situações específicas abaixo listadas.

36 A. Ser interrompida por um homem enquanto falava.

Tabela 33 – Frequência da variável Q36A (Ser interrompida por um homem enquanto falava) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
1023 (70.5%)	283 (19.5%)	135 (9.3%)	10 (0.7%)

Gráfico 33 – Frequência da variável Q36A (Ser interrompida por um homem enquanto falava) na amostra.

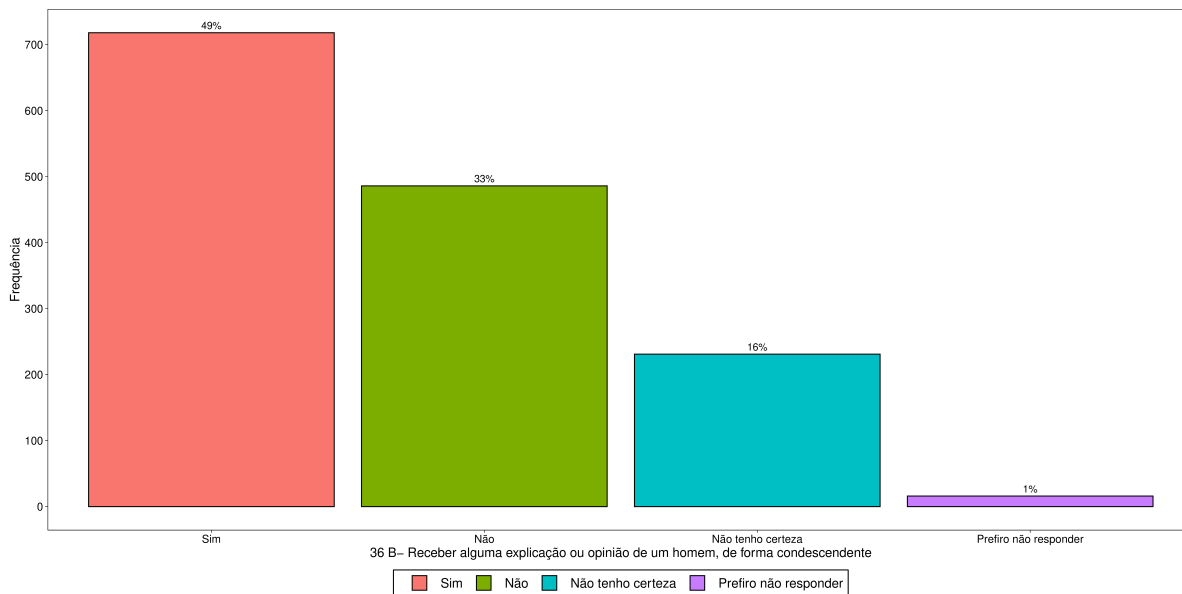


36 B. Receber alguma explicação ou opinião de um homem, de forma condescendente.

Tabela 34 – Frequência da variável Q36B (Receber alguma explicação ou opinião de um homem, de forma condescendente) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
718 (49.5%)	486 (33.5%)	231 (15.9%)	16 (1.1%)

Gráfico 34 – Frequência da variável Q36B (Receber alguma explicação ou opinião de um homem, de forma condescendente) na amostra.

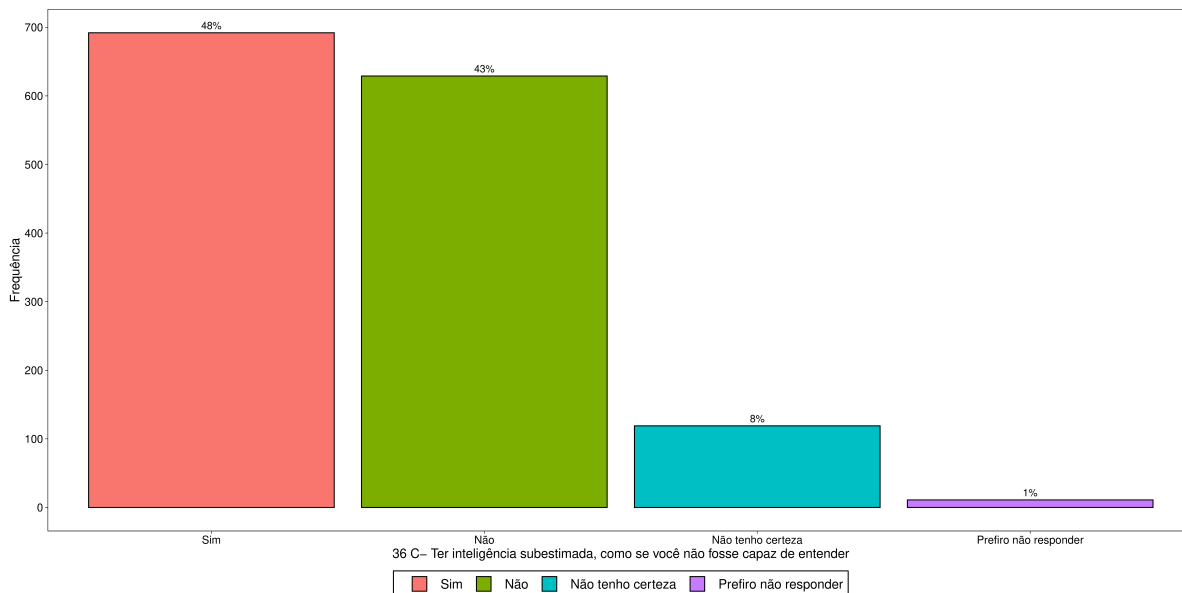


36 C. Ter inteligência subestimada, como se você não fosse capaz de entender.

Tabela 35 – Frequência da variável Q36C (Ter inteligência subestimada, como se você não fosse capaz de entender) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
692 (47.7%)	629 (43.3%)	119 (8.2%)	11 (0.8%)

Gráfico 35 – Frequência da variável Q36C (Ter inteligência subestimada, como se você não fosse capaz de entender) na amostra.

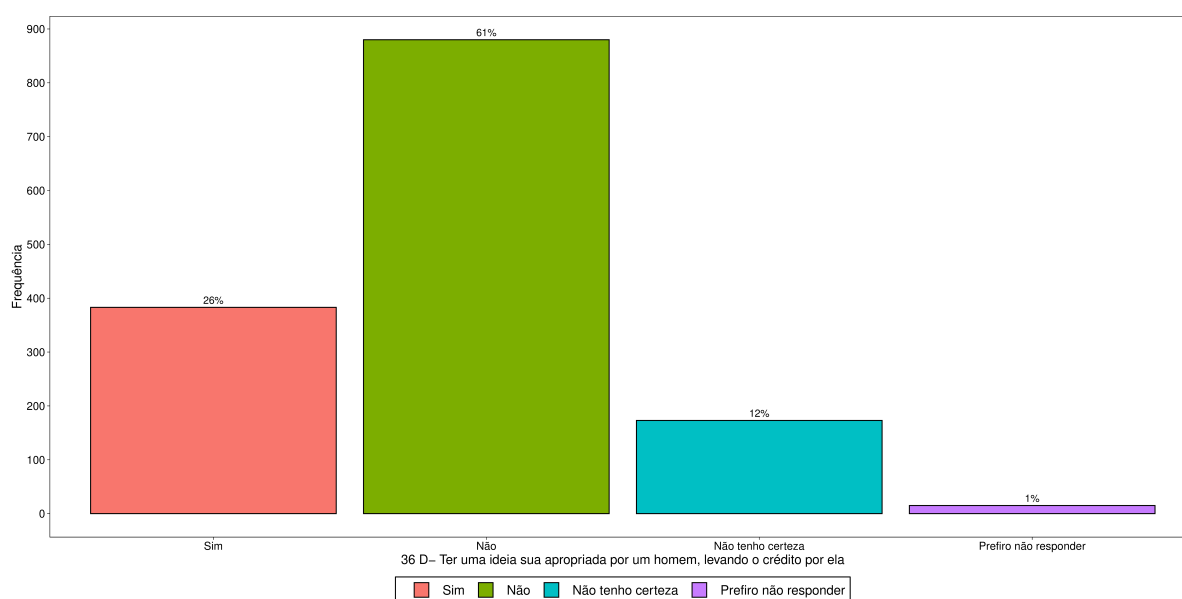


36 D. Ter uma ideia sua apropriada por um homem, levando o crédito por ela.

Tabela 36 – Frequência da variável Q36D (Ter uma ideia sua apropriada por um homem, levando o crédito por ela) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
383 (26.4%)	880 (60.6%)	173 (11.9%)	15 (1%)

Gráfico 36 – Frequência da variável Q36D (Ter uma ideia sua apropriada por um homem, levando o crédito por ela) na amostra.

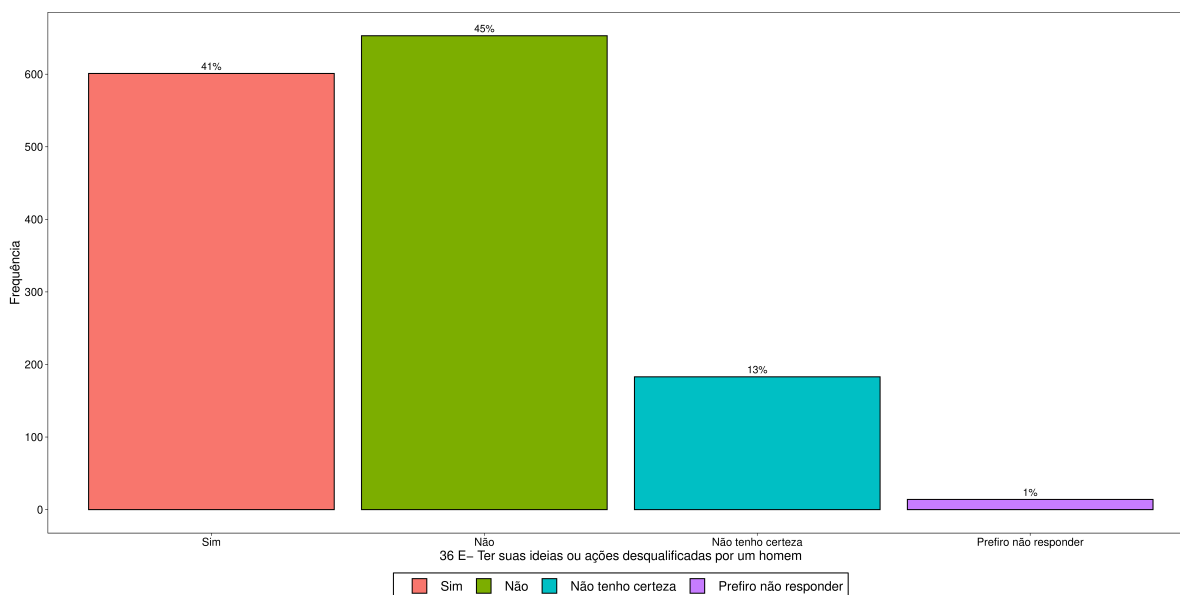


36 E. Ter suas ideias ou ações desqualificadas por um homem.

Tabela 37 – Frequência da variável Q36E (Ter suas ideias ou ações desqualificadas por um homem) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
601 (41.4%)	653 (45%)	183 (12.6%)	14 (1%)

Gráfico 37 – Frequência da variável Q36E (Ter suas ideias ou ações desqualificadas por um homem) na amostra.

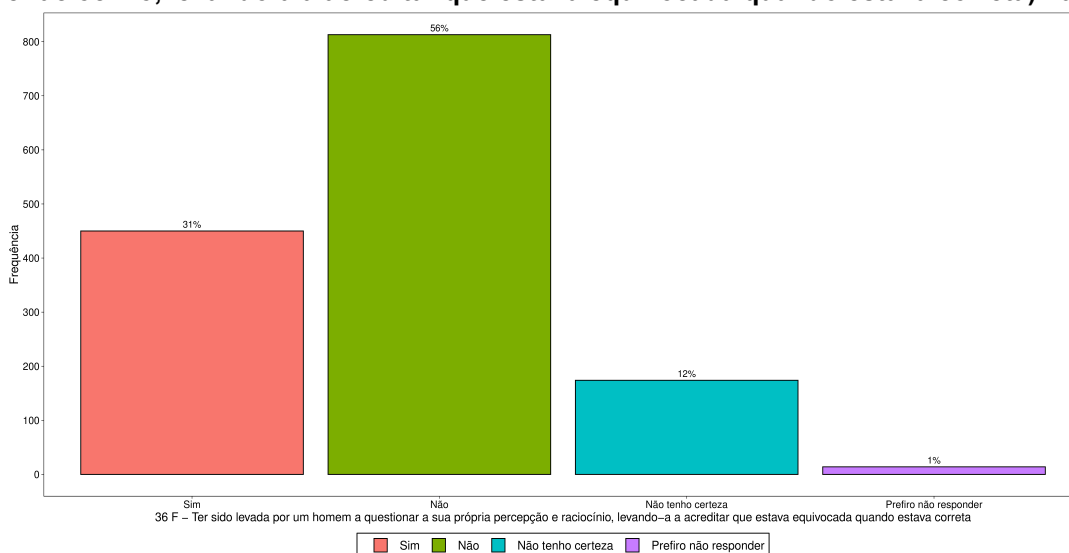


36 F. Ter sido levada por um homem a questionar a sua própria percepção e raciocínio, levando-a a acreditar que estava equivocada quando estava correta.

Tabela 38 – Frequência da variável Q36F (Ter sido levada por um homem a questionar a sua própria percepção e raciocínio, levando-a a acreditar que estava equivocada quando estava correta) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
450 (31%)	813 (56%)	174 (12%)	14 (1%)

Gráfico 38 – Frequência da variável Q36F (Ter sido levada por um homem a questionar a sua própria percepção e raciocínio, levando-a a acreditar que estava equivocada quando estava correta) na amostra.

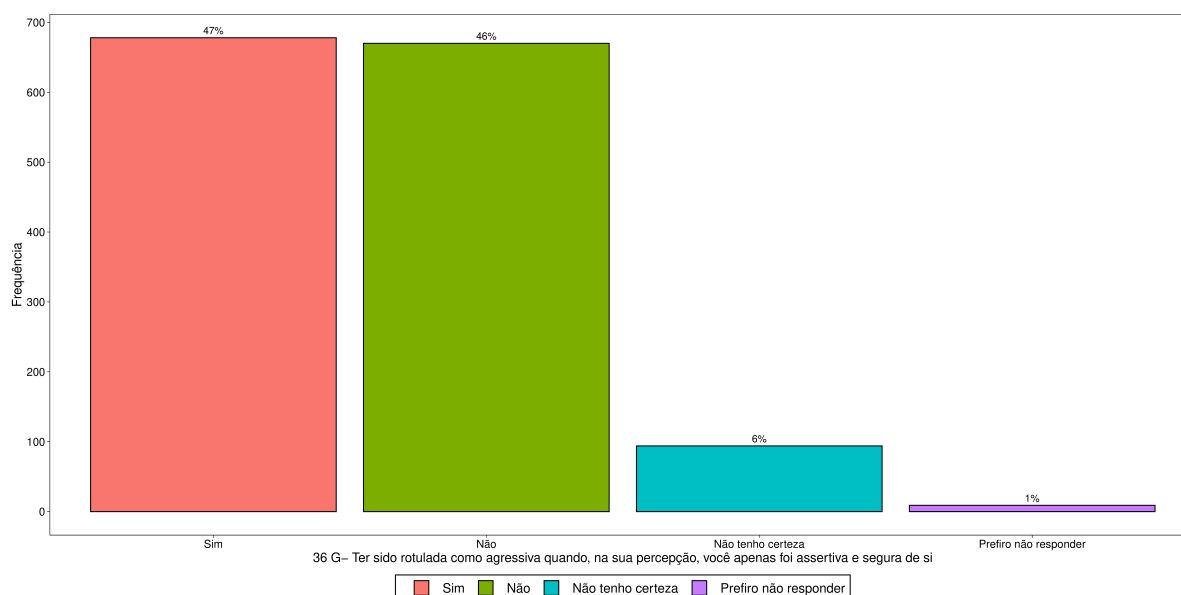


36 G. Ter sido rotulada como agressiva quando, na sua percepção, você apenas foi assertiva e segura de si.

Tabela 39 – Frequência da variável Q36G (Ter sido rotulada como agressiva quando, na sua percepção, você apenas foi assertiva e segura de si) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
678 (46.7%)	670 (46.2%)	94 (6.5%)	9 (0.6%)

Gráfico 39 – Frequência da variável Q36G (Ter sido rotulada como agressiva quando, na sua percepção, você apenas foi assertiva e segura de si) na amostra.

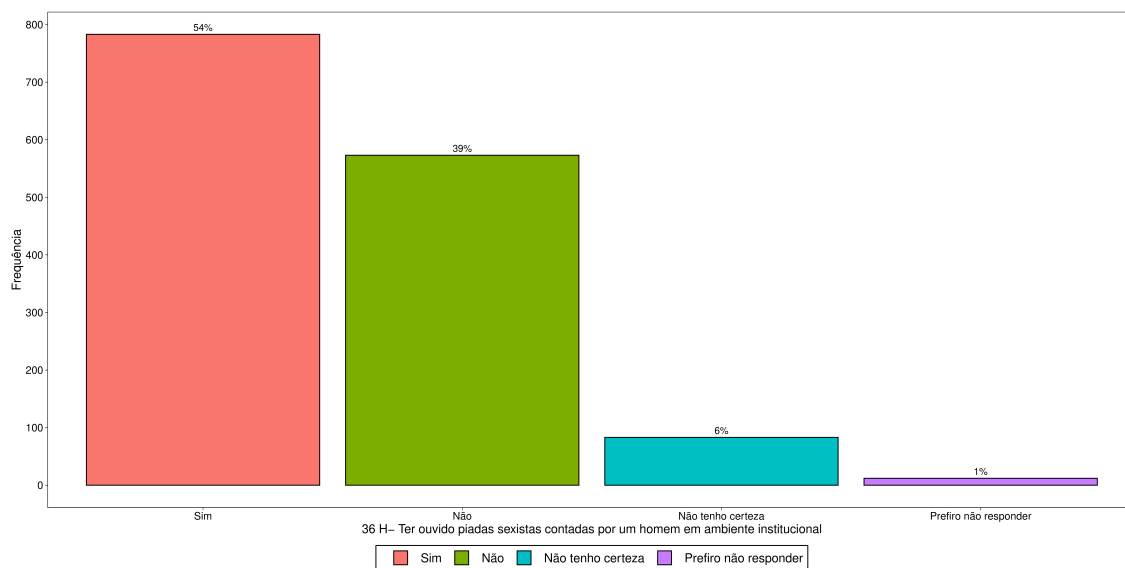


36 H. Ter ouvido piadas sexistas contadas por um homem em ambiente institucional.

Tabela 40 – Frequência da variável Q36H (Ter ouvido piadas sexistas contadas por um homem em ambiente institucional) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
783 (54%)	573 (39.5%)	83 (5.7%)	12 (0.8%)

Gráfico 40 – Frequência da variável Q36H (Ter ouvido piadas sexistas contadas por um homem em ambiente institucional) na amostra.

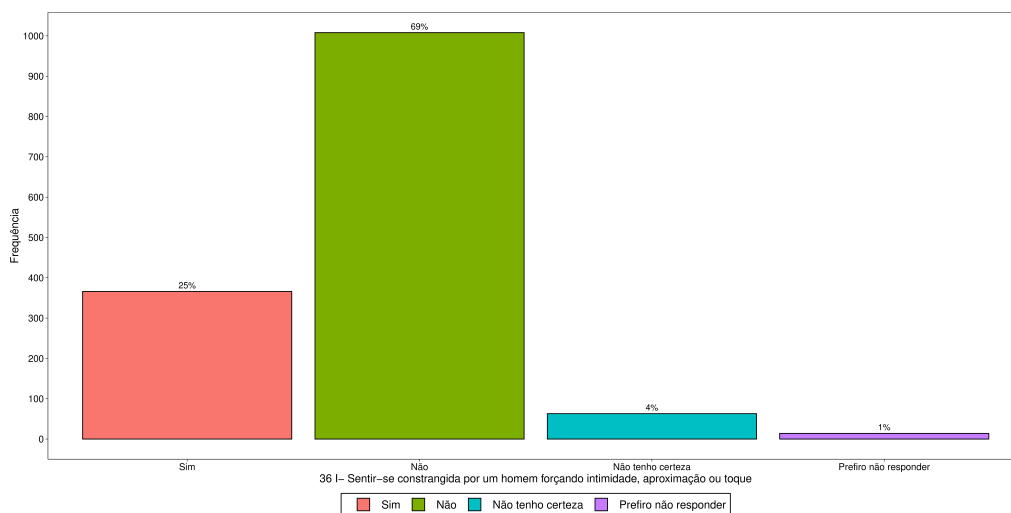


36 I. Sentir-se constrangida por um homem forçando intimidade, aproximação ou toque.

Tabela 41 – Frequência da variável Q36I (Sentir-se constrangida por um homem forçando intimidade, aproximação ou toque) na amostra.

Resposta	Frequência	Porcentagem
Sim	366	25.2%
Não	1008	69.5%
Não tenho certeza	63	4.3%
Prefiro não responder	14	1%

Gráfico 41 – Frequência da variável Q36I (Sentir-se constrangida por um homem forçando intimidade, aproximação ou toque) na amostra.

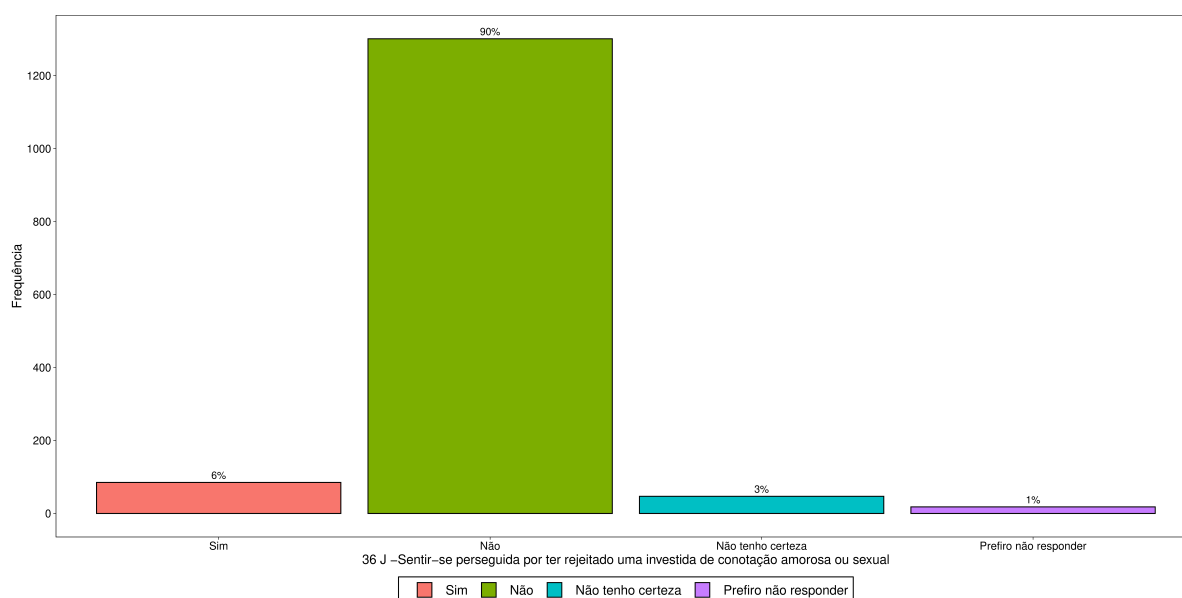


36 J. Sentir-se perseguida por ter rejeitado uma investida de conotação amorosa ou sexual.

Tabela 42 – Frequência da variável Q36J (Sentir-se perseguida por ter rejeitado uma investida de conotação amorosa ou sexual) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
85 (5.9%)	1301 (89.7%)	47 (3.2%)	18 (1.2%)

Gráfico 42 – Frequência da variável Q36J (Sentir-se perseguida por ter rejeitado uma investida de conotação amorosa ou sexual) na amostra.

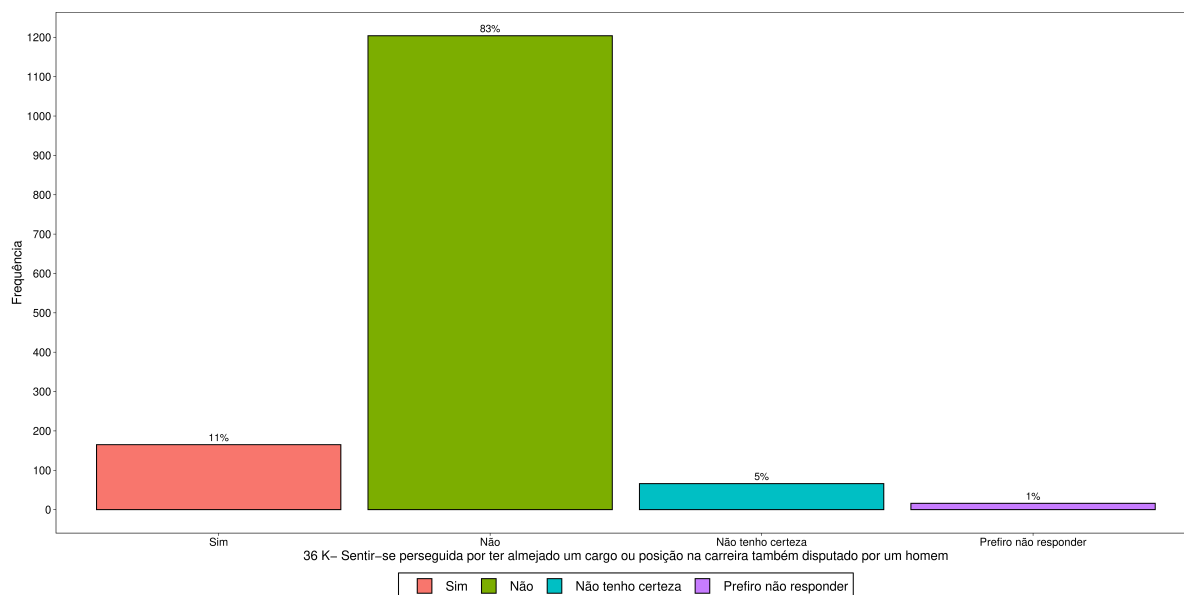


36 K. Sentir-se perseguida por ter almejado um cargo ou posição na carreira também disputado por um homem.

Tabela 43 – Frequência da variável Q36K (Sentir-se perseguida por ter almejado um cargo ou posição na carreira também disputado por um homem) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
165 (11.4%)	1204 (83%)	66 (4.5%)	16 (1.1%)

Gráfico 43 – Frequência da variável Q36K (Sentir-se perseguida por ter almejado um cargo ou posição na carreira também disputado por um homem) na amostra.

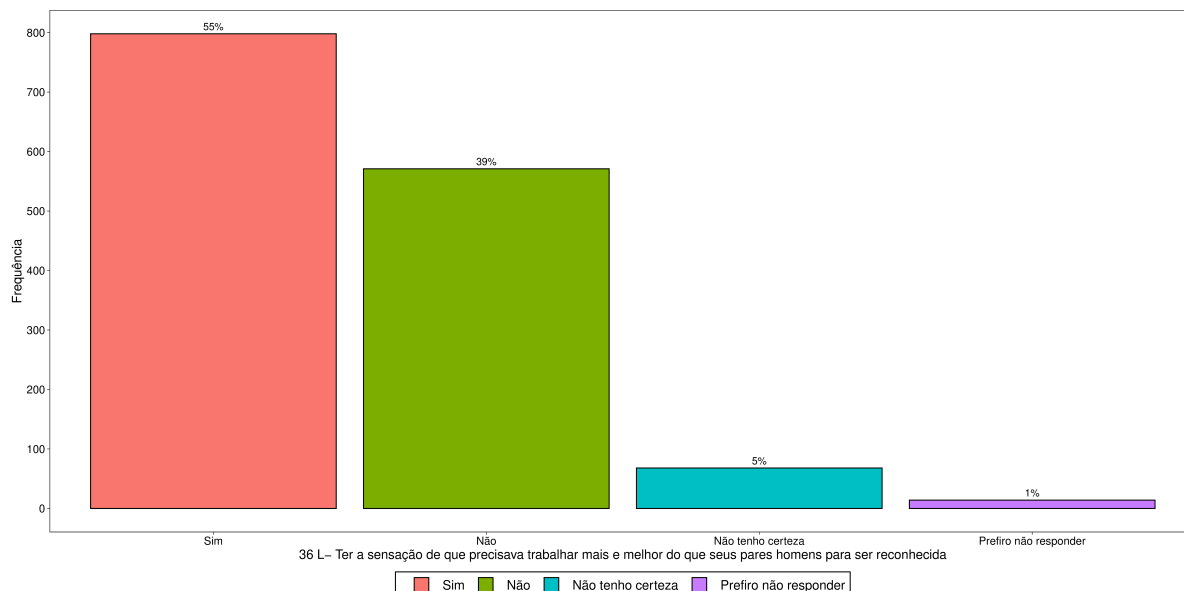


36 L. Ter a sensação de que precisava trabalhar mais e melhor do que seus pares para ser reconhecida.

Tabela 44 – Frequência da variável Q36L (Ter a sensação de que precisava trabalhar mais e melhor do que seus pares para ser reconhecida) na amostra.

Sim	Não	Não tenho certeza	Prefiro não responder
798 (55%)	571 (39.4%)	68 (4.7%)	14 (1%)

Gráfico 44 – Frequência da variável Q36L (Ter a sensação de que precisava trabalhar mais e melhor do que seus pares para ser reconhecida) na amostra.



Questão 37. Comentários a respeito de quaisquer das situações acima expostas.

A pesquisa também buscou identificar manifestações cotidianas de práticas abusivas legitimadas pela cultura machista que consolidam as relações desiguais de gênero, como por exemplo, a interrupção da fala feminina. Em outras palavras, visou-se medir, dentre outros, o chamado machismo discursivo, definido como o conjunto de manobras retóricas que afirmam e reafirmam políticas autoritárias no que se refere ao debate público, em detrimento de formas discursivas democráticas (BARROS; BUSANELLO, 2019, p. 3).

Dentre as suas expressões, destaca-se o *manterrupting*, visto como uma típica modalidade de machismo expressivo que consiste no hábito corriqueiro e recorrente dos homens de interromperem a fala das mulheres, seja nas conversas informais seja nas manifestações em espaços públicos. Já o *bropropriating* consiste em se apropriar das ideias das mulheres que surgem nesses debates e assumir como se fossem de autoria dos homens, sem a preocupação em conceder o crédito às respectivas autoras dessas ideias. O *mansplaining* consiste em um modo de explicação tipicamente machista, em que os homens costumam explicar algo às mulheres de forma infantilizada, como se elas fossem incapazes de compreendê-los em uma linguagem formal e erudita. (BARROS; BUSANELLO, 2019, p. 4).

Neste sentido, o micromachismo pode ser visto como um comportamento individual de desvalorização das mulheres, isto é, um conjunto de dispositivos que se manifestam em atitudes, predominantemente, automatizadas na vida social. No limiar do imperceptível, os micromachismos são formas de dominação masculina na vida cotidiana, compreendendo um amplo espectro de manobras interpessoais, conscientes ou não, que impregnam o comportamento masculino, reforçando os papéis estereotipados dos gêneros (COELHO; VOLOTÃO, 2020). A discriminação por ser jovem demais e a interrupção da fala foram micromachismos mensurados na pesquisa.

Observou-se que 70,5% das entrevistadas afirmaram já terem sido interrompidas por um homem enquanto falavam e 55% responderam ter a sensação de que precisam trabalhar mais do que seus pares homens para serem reconhecidas.

Tais espécies de discriminações já foram registradas anteriormente. A dificuldade de falar no ambiente judiciário foi objeto de um pronunciamento público da Ministra Carmen Lúcia no Supremo Tribunal Federal em 10 de maio de 2017, quando, durante a presidência da Corte numa sessão de julgamento do Tribunal Pleno disse, referindo-se também à Ministra Rosa Weber, “não nos deixam falar, então nós não somos interrompidas” (YOSHIDA; HELD, 2019).

Sobre esse assunto, confirmam-se também, mais adiante neste relatório, as respostas às Questões 56 e 57, que tiveram por foco específico as magistradas que atuam em órgãos colegiados, a fim de verificar se em algum momento tiveram dificuldade para proferir votos ou opiniões. Veja-se que, das respostas, destacaram-se a interrupção e desconsideração da fala.

Ressalte-se que no processo histórico de disputa pelo monopólio de dizer o direito e de ter a legitimidade sobre os saberes científicos e institucionais, o conhecimento mobilizado utilizou-se do discurso dominante impregnado pelo masculino, lido como neutro e objetivo, o que torna invisíveis as questões de gênero (ROYER, 2020, p. 54).

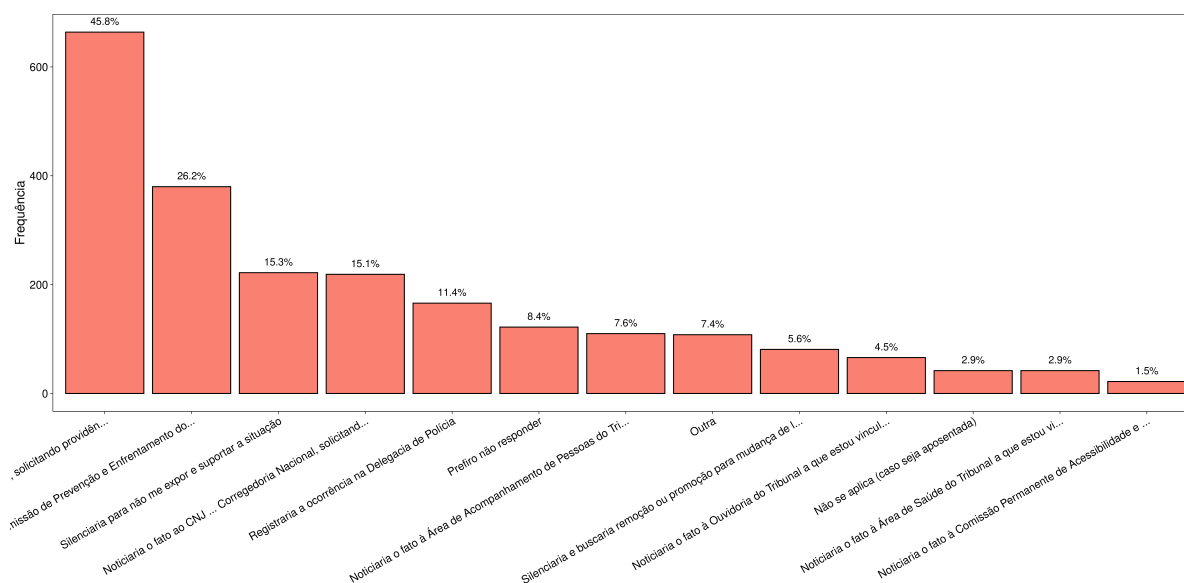
A respeito da questão relativa à percepção das magistradas, de que necessitam se submeter a uma carga maior de trabalho na jurisdição para terem reconhecimento, o tema também havia aparecido na Nota Técnica 1, da AJUFE, em que se colheu o seguinte depoimento: “[...] Para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo POTENCIAL. A mulher tem que provar seu DESEMPENHO excelente” (AJUFE, 2017).

Questão 38. Caso você venha a sofrer algum tipo de constrangimento ou discriminação no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?

Tabela 45 – Frequências das respostas na variável Q38 (Caso você venha a sofrer algum tipo de constrangimento ou discriminação no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?) na amostra.

Providência que adotaria	Frequência
Noticiaria o fato à Corregedoria local, solicitando providências	664 (45.8%)
Noticiaria o fato à Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação do Tribunal	380 (26.2%)
Silenciaria para não me expor e suportar a situação	222 (15.3%)
Noticiaria o fato ao CNJ – Corregedoria Nacional, solicitando providências	219 (15.1%)
Registraria a ocorrência na Delegacia de Polícia	166 (11.4%)
Prefiro não responder	122 (8.4%)
Noticiaria o fato à Área de Acompanhamento de Pessoas do Tribunal	110 (7.6%)
Outra	108 (7.4%)
Silenciaria e buscaria remoção ou promoção para mudança de lotação	81 (5.6%)
Noticiaria o fato à Ouvidoria do Tribunal a que estou vinculada	66 (4.5%)
Não se aplica (caso seja aposentada)	42 (2.9%)
Noticiaria o fato à Área de Saúde do Tribunal a que estou vinculada	42 (2.9%)
Noticiaria o fato à Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão do Tribunal	22 (1.5%)

Gráfico 45 – Frequências das respostas na variável Q38 (Caso você venha a sofrer algum tipo de constrangimento ou discriminação no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?) na amostra.



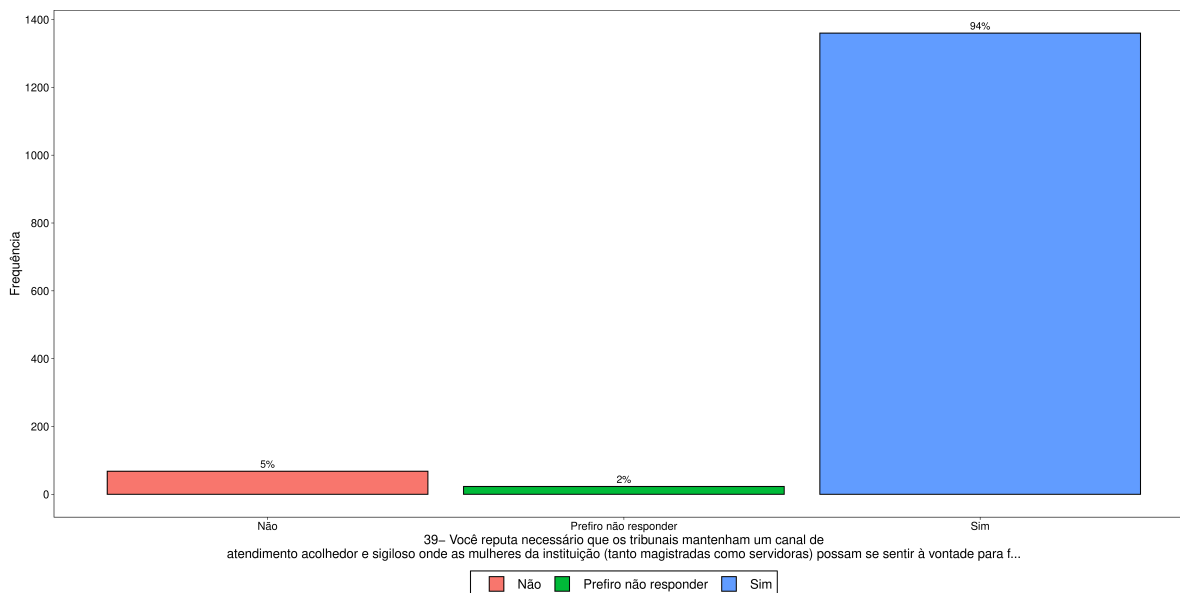
38- Caso você venha a sofrer algum tipo de constrangimento ou discriminação no trabalho, que tipo de providência você escolheria adotar?

Questão 39. Você reputa necessário que os tribunais mantenham um canal de atendimento acolhedor e sigiloso onde as mulheres da instituição (tanto magistradas como servidoras) possam se sentir à vontade para falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?

Tabela 46 – Frequência da variável Q39 (Você reputa necessário que os tribunais mantenham um canal de atendimento acolhedor e sigiloso onde as mulheres da instituição (tanto magistradas como servidoras) possam se sentir à vontade para falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?) na amostra.

Não	Prefiro não responder	Sim
68 (4.7%)	23 (1.6%)	1360 (93.7%)

Gráfico 46 – Frequência da variável Q39 (Você reputa necessário que os tribunais mantenham um canal de atendimento acolhedor e sigiloso onde as mulheres da instituição (tanto magistradas como servidoras) possam se sentir à vontade para falar sobre assédio moral, sexual e discriminação?) na amostra.

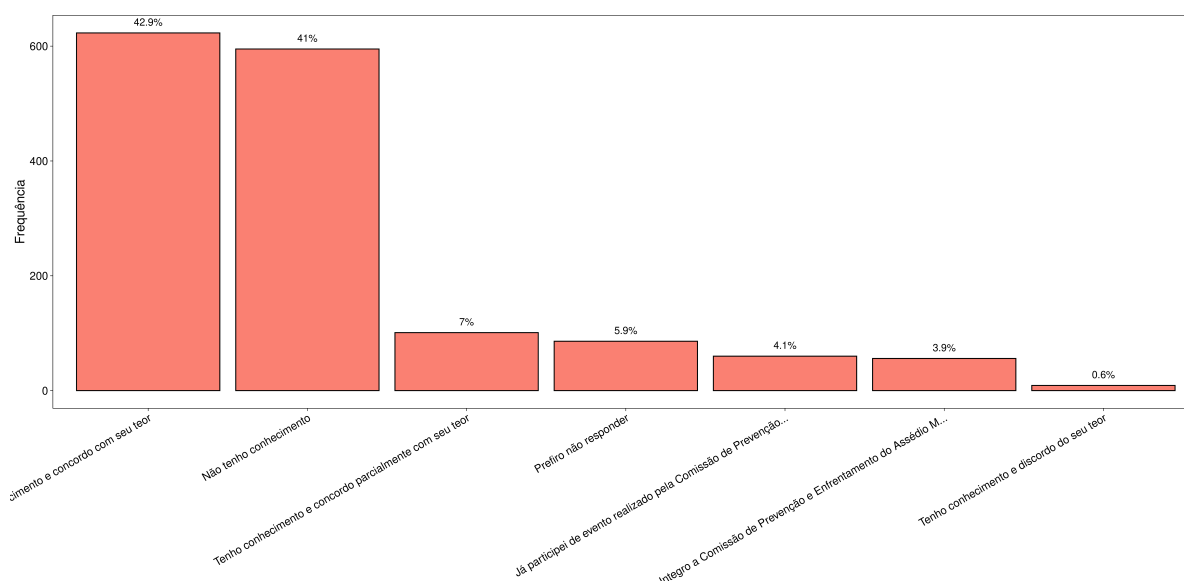


Questão 40. Acerca da Resolução 351/20, do CNJ, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

Tabela 47 – Frequências das respostas na variável Q40 (Acerca da Resolução 351/20, do CNJ, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação) na amostra.

Acerca da Resolução 351/20 do CNJ	Frequência
Tenho conhecimento e concordo com seu teor	623 (42.9%)
Não tenho conhecimento	595 (41%)
Tenho conhecimento e concordo parcialmente com seu teor	101 (7%)
Prefiro não responder	86 (5.9%)
Já participei de evento realizado pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	60 (4.1%)
Integro a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação	56 (3.9%)
Tenho conhecimento e discordo do seu teor	9 (0.6%)

Gráfico 47 – Frequências das respostas na variável Q40 (Acerca da Resolução 351/20, do CNJ, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação) na amostra.



40– Acerca da Resolução 351/20, do CNJ, que instituiu no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação

Observe-se até aqui que, desde o início do bloco de perguntas sobre as dificuldades da carreira para a mulher magistrada, entre as Questões 23 e 40, buscou-se investigar de diversas formas questões atinentes a assédio (moral e sexual) e vários tipos de preconceito e discriminação, incluindo fatos relacionados à maternidade e até mesmo micromachismos.

Buscou-se, por um lado, apurar o quantitativo e modalidade de fatos já ocorridos, e por outro lado buscou-se olhar para o futuro, questionando qual seria a atitude de cada magistrada respondente se um dia vier a se encontrar em qualquer das situações descritas.

O objetivo foi examinar tais questões por ângulos diversos, em suas nuances e sutilezas – por isso que as perguntas pareciam se repetir, mas foram elaboradas com pequenas variações justamente para verificar especificidades – visto que a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída no âmbito do Poder Judiciário pela Resolução 351/20 do CNJ, ainda é um fato muito recente, a necessitar de mais dados e evidências para efetividade e aprimoramento.

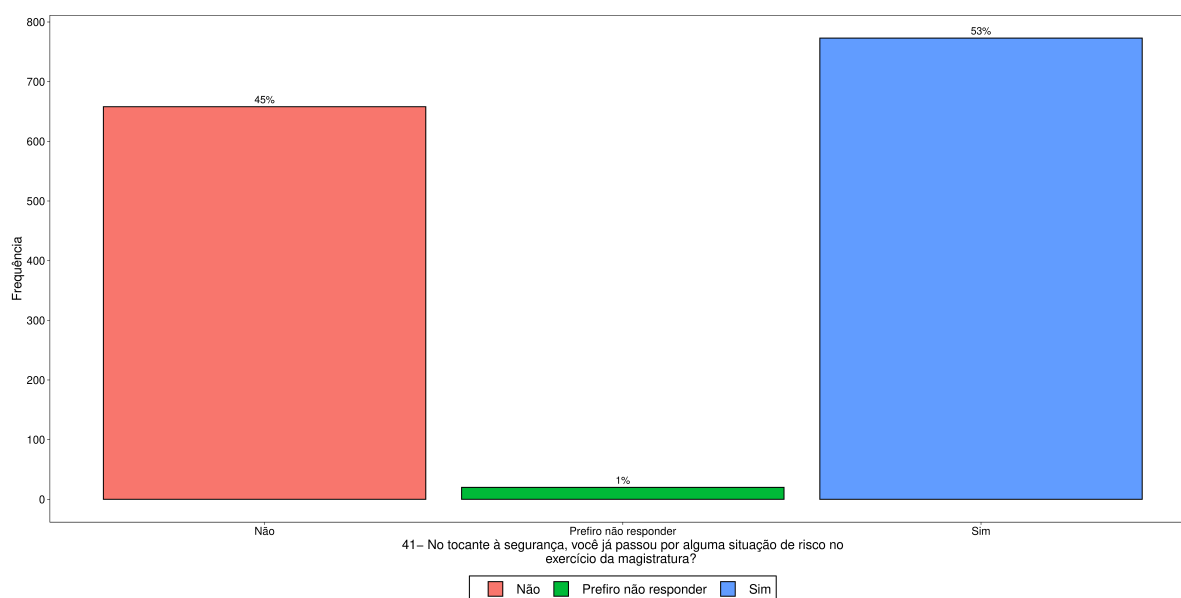
Desse modo, todas essas questões serviram também para levar cada magistrada que respondeu à pesquisa a uma reflexão sobre o assunto, servindo inclusive para divulgar a existência dessa importante política pública – a propósito, veja-se que nada menos que 41% das magistradas responderam que não tinham conhecimento da existência da referida Resolução, dado que por si só já demonstra a necessidade de uma estratégia de comunicação e divulgação mais ampla e eficaz.

Questão 41. No tocante à segurança, você já passou por alguma situação de risco no exercício da magistratura?

Tabela 48 – Frequência da variável Q41 (No tocante à segurança, você já passou por alguma situação de risco no exercício da magistratura?) na amostra.

Não	Prefiro não responder	Sim
658 (45.3%)	20 (1.4%)	773 (53.3%)

Gráfico 48 – Frequência da variável Q41 (No tocante à segurança, você já passou por alguma situação de risco no exercício da magistratura?) na amostra.

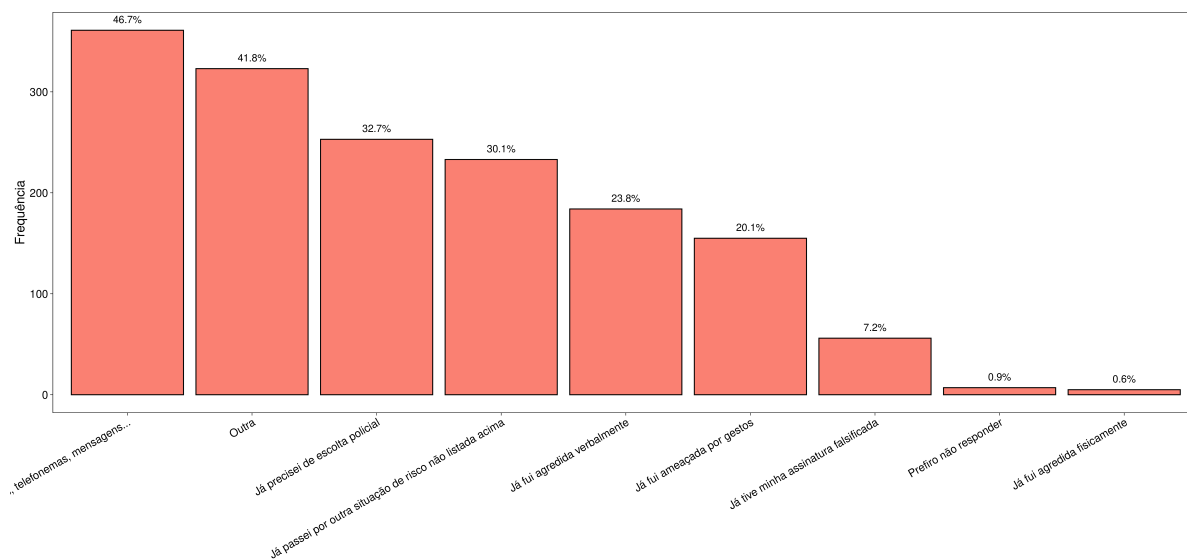


Questão 42. Indique a(s) situação(ões) de risco que você passou no exercício da magistratura.

Tabela 49 – Frequências das respostas na variável Q42 (Indique a(s) situação(ões) de risco que você passou no exercício da magistratura) na amostra.

Situação(ões) de risco	Frequência
Já fui ameaçada por cartas, bilhetes, telefonemas, mensagens ou áudios	361 (46.7%)
Outra	323 (41.8%)
Já precisei de escolta policial	253 (32.7%)
Já passei por outra situação de risco não listada acima	233 (30.1%)
Já fui agredida verbalmente	184 (23.8%)
Já fui ameaçada por gestos	155 (20.1%)
Já tive minha assinatura falsificada	56 (7.2%)
Prefiro não responder	7 (0.9%)
Já fui agredida fisicamente	5 (0.6%)

Gráfico 49 – Frequências das respostas na variável Q42 (Indique a(s) situação(ões) de risco que você passou no exercício da magistratura) na amostra.



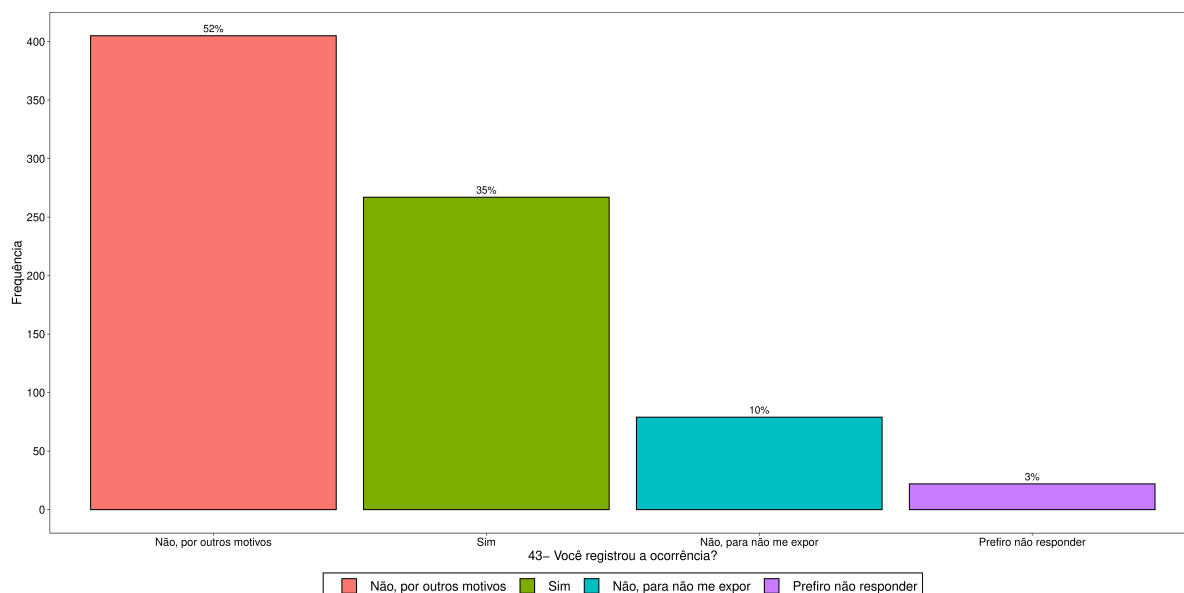
42- Indique a(s) situação(ões) de risco que você passou no exercício da magistratura

Questão 43. Você registrou a ocorrência?

Tabela 50 – Frequência da variável Q43 (Você registrou a ocorrência?) na amostra.

Não, por outros motivos	Sim	Não, para não me expor	Prefiro não responder
405 (52.4%)	267 (34.5%)	79 (10.2%)	22 (2.8%)

Gráfico 50 – Frequência da variável Q43 (Você registrou a ocorrência?) na amostra.



No quesito segurança, 773 magistradas (55,3%) informaram já ter passado por alguma situação de risco no exercício da magistratura, sendo a principal circunstância a ameaça por cartas, bilhetes, telefonemas, mensagens ou áudios, que foi a resposta mais assinalada por 361 dessas respondentes (46,7%), além de que 155 magistradas (20,1%) disseram que já foram ameaçadas por gestos. 253 magistradas (32,7%) informaram que já precisaram de escolta policial e 184 (23,8%) afirmaram que já foram agredidas verbalmente. A maioria assinalou que não registrou a ocorrência (52,4% responderam que não registraram por outros motivos, enquanto 10,2% não registraram para não se expor).

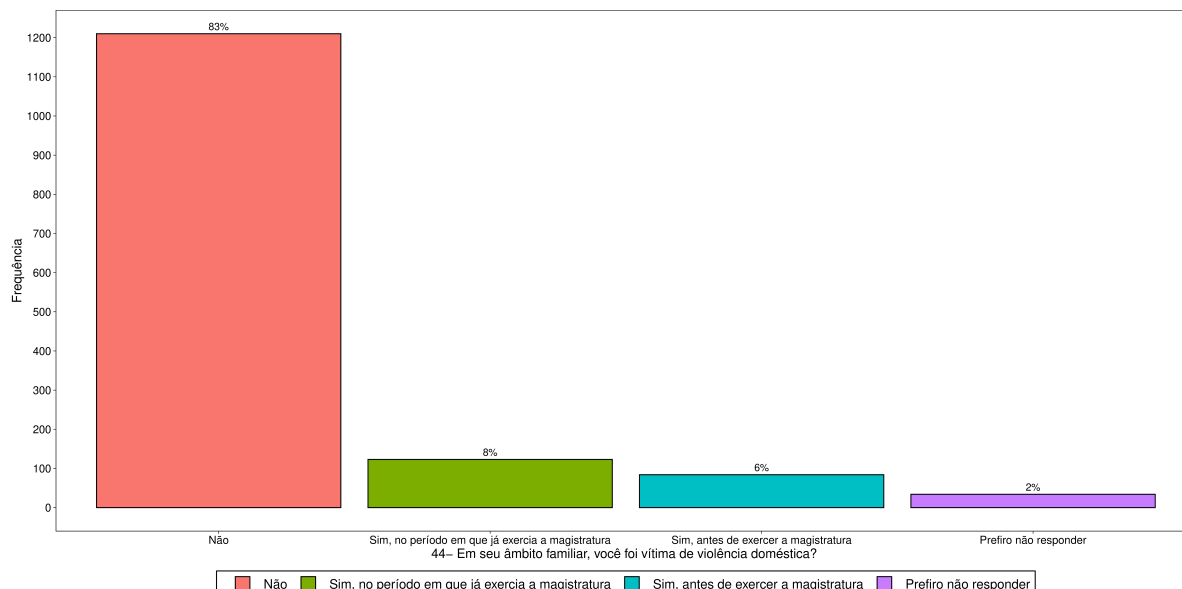
A razão para tais questionamentos terem sido feitos nesta pesquisa foi coletar dados que pudessem ser úteis ao trabalho das Comissões Permanentes de Segurança que todo tribunal deve manter, nos termos da Resolução CNJ nº 435, de 28/10/2021, que dispõe sobre a política e o sistema nacional de segurança do Poder Judiciário, de modo a subsidiar providências adequadas para a segurança do contingente feminino da magistratura nacional, em suas particularidades.

Questão 44. Em seu âmbito familiar, você foi vítima de violência doméstica?

Tabela 51 – Frequência da variável Q44 (Em seu âmbito familiar, você foi vítima de violência doméstica?) na amostra.

Não	Sim, no período em que já exercia a magistratura	Sim, antes de exercer a magistratura	Prefiro não responder
1210 (83.4%)	123 (8.5%)	84 (5.8%)	34 (2.3%)

Gráfico 51 – Frequência da variável Q44 (Em seu âmbito familiar, você foi vítima de violência doméstica?) na amostra.

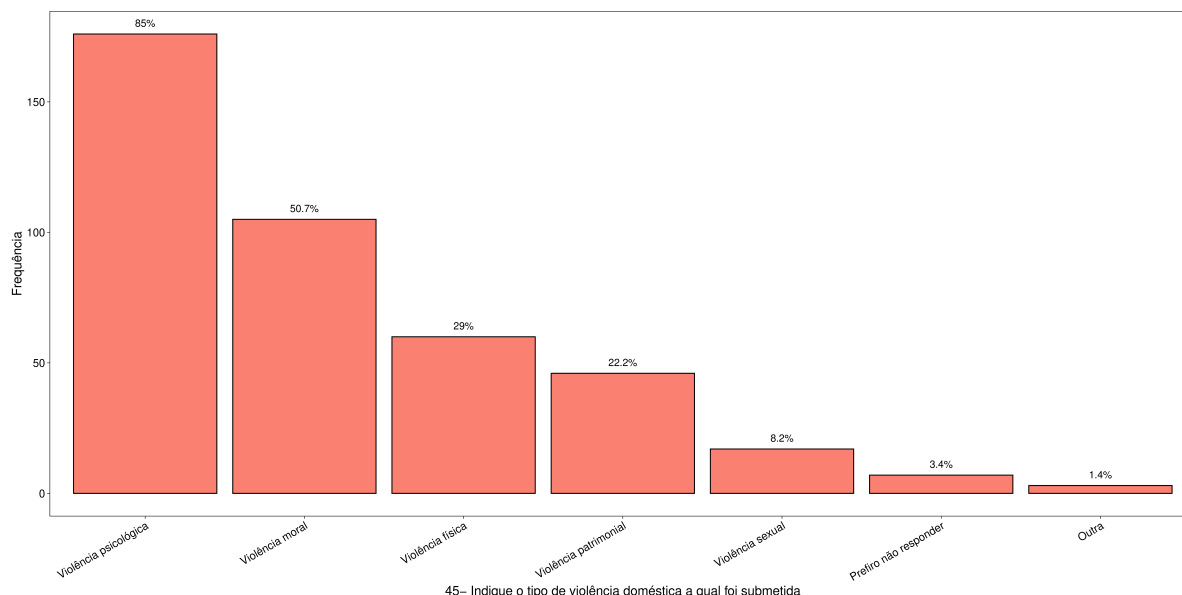


Questão 45. Indique o tipo de violência doméstica a qual foi submetida.

Tabela 52 – Frequências das respostas na variável Q45 (Indique o tipo de violência doméstica a qual foi submetida) na amostra.

Tipo de violência doméstica	Frequência
Violência psicológica	176 (85%)
Violência moral	105 (50.7%)
Violência física	60 (29%)
Violência patrimonial	46 (22.2%)
Violência sexual	17 (8.2%)
Prefiro não responder	7 (3.4%)
Outra	3 (1.4%)

Gráfico 52 – Frequências das respostas na variável Q45 (Indique o tipo de violência doméstica a qual foi submetida) na amostra.

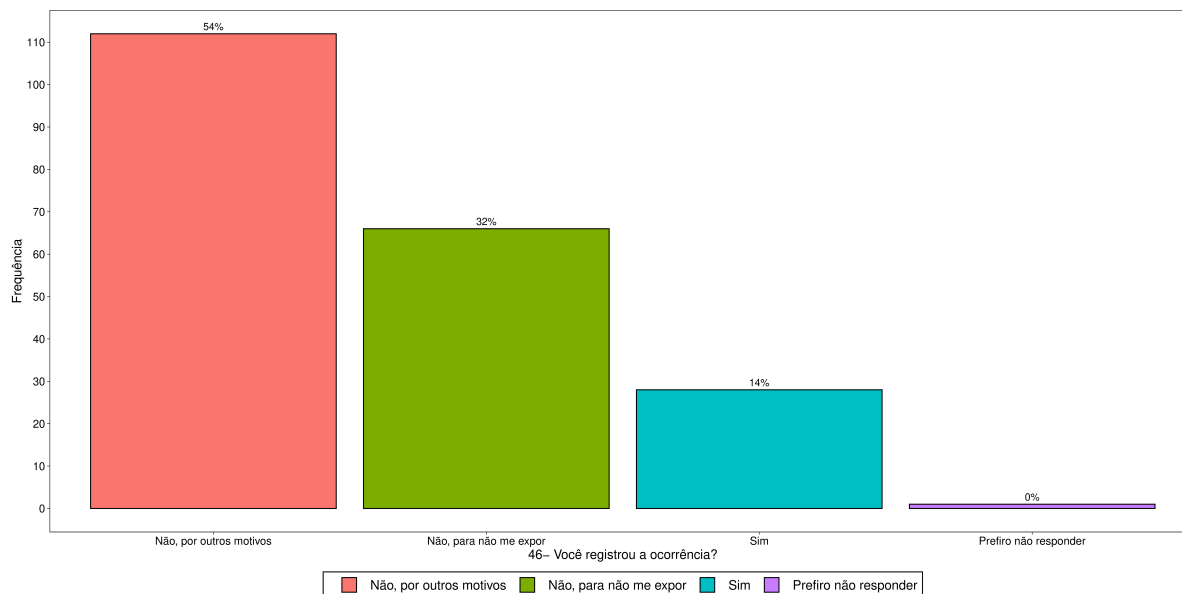


Questão 46. Você registrou a ocorrência?

Tabela 53 – Frequência da variável Q46 (Você registrou a ocorrência?) na amostra.

Não, por outros motivos	Não, para não me expor	Sim	Prefiro não responder
112 (54.1%)	66 (31.9%)	28 (13.5%)	1 (0.5%)

Gráfico 53 – Frequência da variável Q46 (Você registrou a ocorrência?) na amostra.

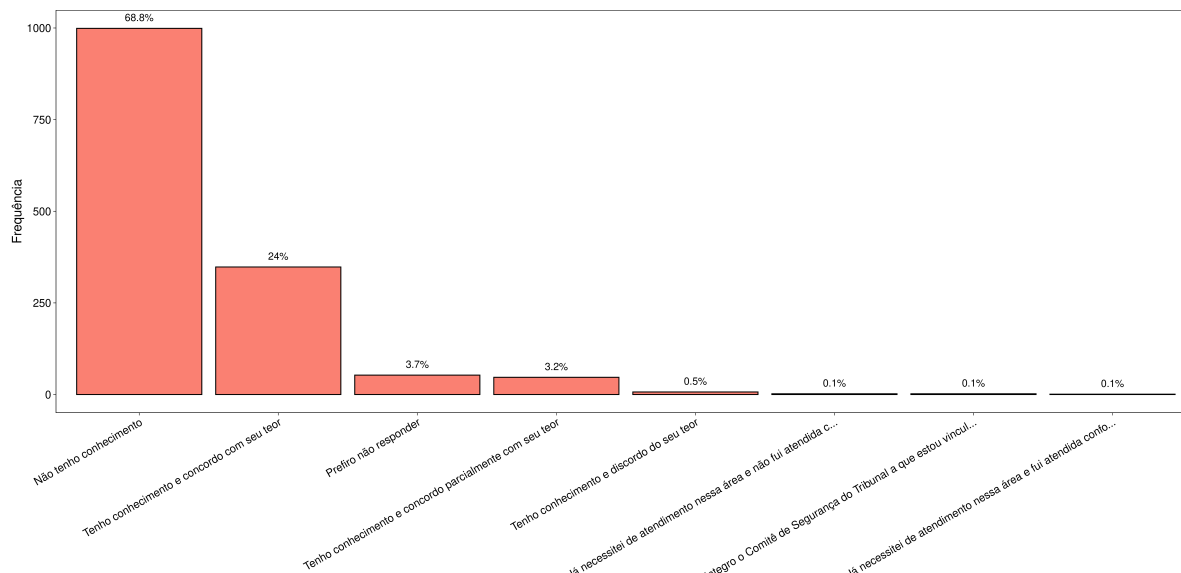


Questão 47. Acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras, criado pelo Comitê Gestor do Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário, do CNJ:

Tabela 54 – Frequências das respostas na variável Q47 (Acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras, criado pelo Comitê Gestor do Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário, do CNJ) na amostra.

Acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras	Frequência
Não tenho conhecimento	999 (68.8%)
Tenho conhecimento e concordo com seu teor	348 (24%)
Prefiro não responder	53 (3.7%)
Tenho conhecimento e concordo parcialmente com seu teor	47 (3.2%)
Tenho conhecimento e discordo do seu teor	7 (0.5%)
Já necessitei de atendimento nessa área e não fui atendida conforme o Protocolo	2 (0.1%)
Integro o Comitê de Segurança do Tribunal a que estou vinculada	2 (0.1%)
Já necessitei de atendimento nessa área e fui atendida conforme o Protocolo	1 (0.1%)

Gráfico 54 – Frequências das respostas na variável Q47 (Acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras, criado pelo Comitê Gestor do Sistema Nacional de Segurança do Poder Judiciário, do CNJ) na amostra.



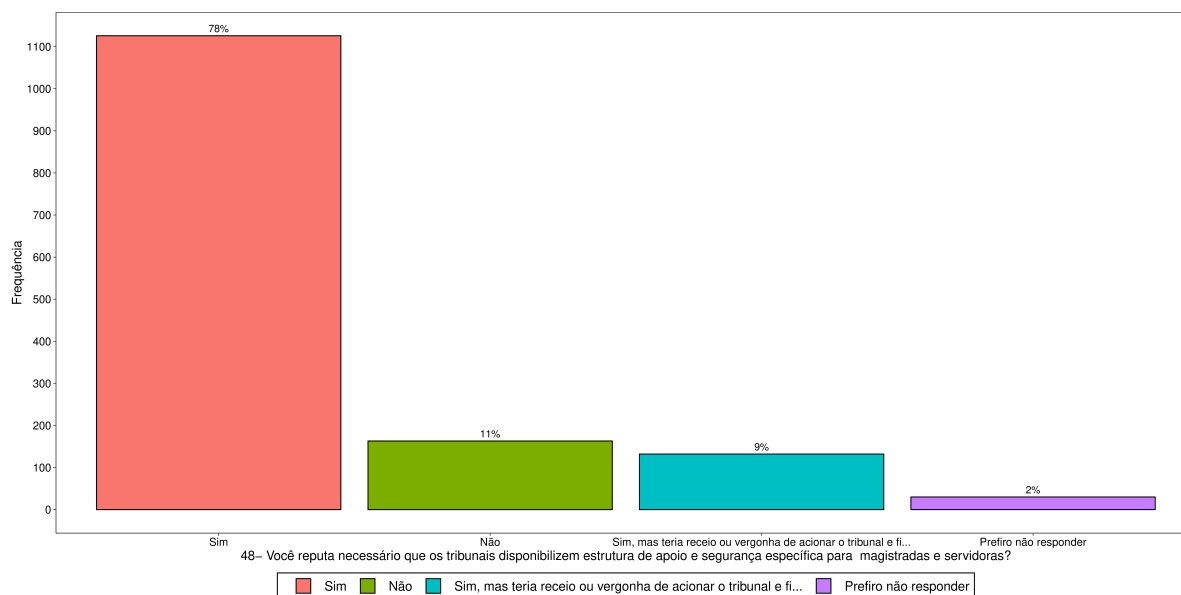
47- Acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em face de Magistradas e Servidoras, criado pelo Comitê Gestor do Sist

Questão 48. Você reputa necessário que os tribunais disponibilizem estrutura de apoio e segurança específica para magistradas e servidoras?

Tabela 55 – Frequência da variável Q48 (Você reputa necessário que os tribunais disponibilizem estrutura de apoio e segurança específica para magistradas e servidoras?) na amostra.

Sim	Não	Sim, mas teria receio ou vergonha de acionar o tribunal e ficar exposta	Prefiro não responder
1126 (77.6%)	163 (11.2%)	132 (9.1%)	30 (2.1%)

Gráfico 55 – Frequência da variável Q48 (Você reputa necessário que os tribunais disponibilizem estrutura de apoio e segurança específica para magistradas e servidoras?) na amostra.



O enfrentamento à violência de gênero constitui uma das relevantes pautas de proteção aos direitos humanos das mulheres, inserida, inclusive, na Agenda 2030, em seu ODS 5, que expressa o compromisso de “assegurar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas” (ONU, 2015).

A violência contra as mulheres não constitui um fenômeno isolado, sendo, nas palavras da Organização Mundial de Saúde (OMS), “devastadoramente generalizada”, com apontamentos de que, “ao longo da vida, uma em cada três mulheres, cerca de 736 milhões, é submetida à violência física ou sexual por parte de seu parceiro ou violência sexual por parte de um não parceiro” (OPAS, 2021). Categorizada a violência como um problema de saúde pública, o seu enfrentamento requer uma consistente atuação preventiva, que demanda atos de reconhecimento e comunicação de situações que a caracterize, fortalecimento de ações intersetoriais, pesquisa e divulgação de dados, além de disseminação de recomendações em programas de prevenção que devem ser encampados por instituições públicas e privadas (OMS, 1996).

A par da existência de tratados internacionais com o escopo de regulamentar ações no enfrentamento à discriminação de gênero, sobressaindo a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), e no enfrentamento à violência contra a mulher, destacando-se a Convenção Interamericana para prevenir, sancionar e erradicar a violência contra a mulher (Belém do Pará), é razoável apontar que as atuações em âmbito brasileiro ainda não viabilizaram plena efetividade, sendo a crescente de fatos caracterizadores da violência contra a mulher um reflexo da necessidade de construção e fortalecimento de ações estruturais.

No Brasil, em 2021, ocorreram 1.319 feminicídios, uma média de uma mulher vítima a

cada 7 horas. Foram, ainda, registrados 50.098 boletins de ocorrência de estupro apenas relativos ao gênero feminino, significando que, a cada 10 minutos, uma menina ou uma mulher foi vítima. Naquele ano, foi apurado crescimento de 0,6% de agressões contra mulheres por violência doméstica, de 4% dos chamados do 190 e de 13,6% na concessão de medidas protetivas de urgência (FBSP, 2022). Embora o perfil das mulheres em situação de violência aponte para uma prevalência da violência entre mulheres pretas e pardas e com renda mensal de até um salário-mínimo (BRASIL, 2021; ENGEL, 2020), esse recorte não inviabiliza que outras mulheres sejam atingidas, inclusive as que atuam dentro dos sistemas de segurança e de justiça do Estado.

O primeiro levantamento realizado no Brasil para aferir a incidência da violência física e sexual entre magistradas foi realizado pela ENAMAT, em 2019. No universo das magistradas do trabalho, cerca de 1/3 das respondentes disseram ter sofrido violência física ou sexual, sendo 22,8% antes de ingressar na carreira, 3,3% após o ingresso e 3,3% antes e depois do ingresso (ENAMAT, 2019).

Pesquisa recente investigou, como objetivo principal, os fatores associados à decisão de juízas e servidoras do Poder Judiciário que passaram ou passam por situação de violência doméstica e familiar de buscar (ou não) os serviços do sistema de justiça. Inspirado pela história da juíza Viviane Vieira do Amaral Arronenzi, que atuava no Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ), o grupo de pesquisa da USP Ribeirão Preto e FGV Direito SP buscou compreender, como uma de suas hipóteses, se a atuação dentro do sistema de justiça poderia ser um inibidor, eis que as mulheres poderiam se sentir expostas em seu local de trabalho (SEVERI; RAMOS, 2022).

O Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada em Face de Magistradas e Servidoras, criado pelo CNJ em 2021, também decorreu de deliberação provocada com a morte da juíza Viviane Amaral. Considera o protocolo que fatores estruturais, decorrentes também da cultura patriarcal em que estamos inseridas, podem levar magistradas e servidoras a terem “maior dificuldade de denunciar seu agressor, ante o aspecto psicológico que envolve o temor da perda de autoridade, principalmente perante seu meio ambiente de trabalho”, entre outros relevantes pontos (CNJ, 2021, p. 22).

Retomando a pesquisa coordenada pelas Professoras Fabiana Severi e Luciana Ramos, teve o questionário como respondentes 300 mulheres, entre servidoras e juízas de diversos ramos da justiça brasileira. Nas perguntas diretamente ligadas ao objeto da pesquisa, 40% das participantes declararam que sofreram ou vêm sofrendo violência doméstica ou familiar, 59% informaram que não, ao passo que 1% não responderam. A pesquisa ainda apontou que um percentual maior de servidoras indicou ter sofrido violência doméstica (58%) quando comparadas com as juízas (42%) (SEVERI, RAMOS, 2022, p. 17). Entre as que sofreram violência, o tipo prevalecente foi a psicológica (92%), seguida da violência moral (47%) e patrimonial (32%) (SEVERI, RAMOS, 2022, p. 19).

Na presente pesquisa, o campo se estreita para buscar estabelecer um perfil específico das magistradas brasileiras, investigando se sofreram violência doméstica, qual o tipo de violência sofrida, se houve registro de ocorrência e indagando sobre o protocolo integrado do CNJ e a disponibilização de estrutura de apoio e segurança específica para magistradas e servidoras.

Questionando às respondentes se já foram, no âmbito familiar, vítimas de violência doméstica, obteve-se, no universo de 1.451 respostas, os percentuais de 83,4% de não (1.210 respondentes), 5,8% de sim, antes do exercício da magistratura (84 respondentes), 8,5% de sim, tendo a violência ocorrido no período em que já exerciam a magistratura (123 respondentes) e 2,3% de respostas “Prefiro não responder” (34 respondentes). Assim, 207 participantes da pesquisa (14,3%) indicaram ter sofrido violência doméstica em algum momento de sua trajetória pessoal, antes ou durante o exercício da magistratura.

A vulnerabilidade à violência pode estar associada a fatores de risco experimentados por essas mulheres e/ou por seus agressores, tais como a experiência de violência familiar, discórdia ou insatisfação marital, antecedentes de violência, entre outros reconhecidamente observados (OPAS, 2022) e, atualmente, objeto de análise quando do formulário de avaliação de risco.

O formulário de avaliação de risco é uma ferramenta hoje incorporada à política nacional para atuação da rede de enfrentamento à violência, instituída pela Lei 14.419, de 5 de maio de 2021 (BRASIL, 2021). No âmbito do Poder Judiciário foi inicialmente prevista na Resolução Conjunta CNJ-CNMP nº 5, de 03 de março de 2020 (CNJ; CNMP, 2020). Por meio de um formulário específico, as mulheres em situação de violência podem apontar fatores que possam acentuar a possibilidade de violência. O formulário deve ser preferencialmente aplicado no primeiro atendimento à mulher. Não sendo possível, a qualquer tempo pode ser preenchido, subsidiando, assim, um plano específico de atenção à mulher e a construção de políticas públicas a partir dos dados coletados.

Para efeitos de classificação dos tipos de violência, a Lei 11.340/2006 aponta, em seu artigo 7º, cinco formas, entre outras, sendo elas: violência física, violência psicológica, violência sexual, violência patrimonial e violência moral (BRASIL, 2006).

Solicitado às respondentes que indicassem o tipo de violência à qual foram submetidas, foram obtidos 414 apontamentos, e, considerado o número de magistradas que responderam positivamente a terem vivenciado ou vivenciarem situações de violência (207), tem-se: 85% indicando situações de violência psicológica; 50,7% situações de violência moral; 29% situações de violência física; 22% situações de violência patrimonial; 8,2% de violência sexual; 1,4% de outros tipos de violência. 3,4% preferiram não indicar o tipo de violência que teriam sofrido.

A violência psicológica geralmente precedente à física e o ciclo em que as mulheres que sofrem violência estão submetidas não se inicia de forma abrupta, mas lentamente, marcado

pela redução da autoestima da mulher (LUCENA, 2016), pela imposição de padrões patriarcais que podem levar ao silenciamento da mulher e despojamento de condições econômicas que lhe permitam efetiva autonomia (BARAGATTI et al., 2019). Embora a pesquisa se refira às juízas, dotadas de suporte econômico diferenciado, a violência patrimonial ainda se fez presente e o silenciamento é uma referência presente.

Indagadas se foi realizado o registro de ocorrência da violência sofrida, foram obtidas 207 respostas, que se dividem nos seguintes grupos: 13,5% efetuaram o registro da ocorrência (28 mulheres); 31,9% não registraram a ocorrência para evitar a exposição (66 mulheres); 54,1% não registraram a ocorrência por outros motivos (112 mulheres); e 1 respondente preferiu não declinar se realizou o registro.

A Recomendação nº 102, de 19 de agosto de 2021, do Conselho Nacional de Justiça, orienta, a partir da premissa do aumento de casos de violência contra a mulher no Brasil, a adoção do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica Praticada contra Magistradas e Servidoras (CNJ, 2021).

Especificamente quanto ao Protocolo, 68,8% das respostas (999 magistradas) indicaram o não conhecimento. 24% das respostas foram pelo conhecimento e concordância com o teor do documento. 3,2% indicaram conhecer o protocolo e concordar apenas parcialmente com seu teor. 0,5% das respostas (7 magistradas) indicaram conhecer e discordar do Protocolo. 0,1% (2 magistradas) indicaram que eram integrantes do Comitê de Segurança dos tribunais a que estavam vinculadas. 2 magistradas disseram ter necessitado de atendimento, sem obtê-lo conforme o Protocolo, ao passo que 1 única magistrada indicou ter necessitado de atendimento e obtido conforme o Protocolo. 3,63% das participantes (53 magistradas) preferiram não responder à pergunta.

Ainda nesse bloco de perguntas, foi indagado se a respondente entendia necessário que os tribunais disponibilizassem estrutura de apoio e segurança específica para magistradas e servidoras. 77,6% responderam que entendiam pela necessidade do mencionado aparato e 9,1% declararam que entendiam necessário, mas teriam receio ou vergonha de acionar o tribunal e ficarem expostas. 11,2% responderam que os tribunais não deveriam disponibilizar referida estrutura. 2,1% preferiram não responder.

Revela-se, portanto, a necessidade de investimentos na comunicação e propagação do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança, considerando o relevante percentual de magistradas que apontam o desconhecimento do documento e entendem pela necessidade de que os tribunais disponibilizem estruturas de apoio e segurança para magistradas e servidoras. Depreende-se que, embora já existente há mais de um ano, o documento não alcançou seu público-alvo com a capilaridade necessária à instrução sobre a atuação em situações de violência e prevenção de novos atos.

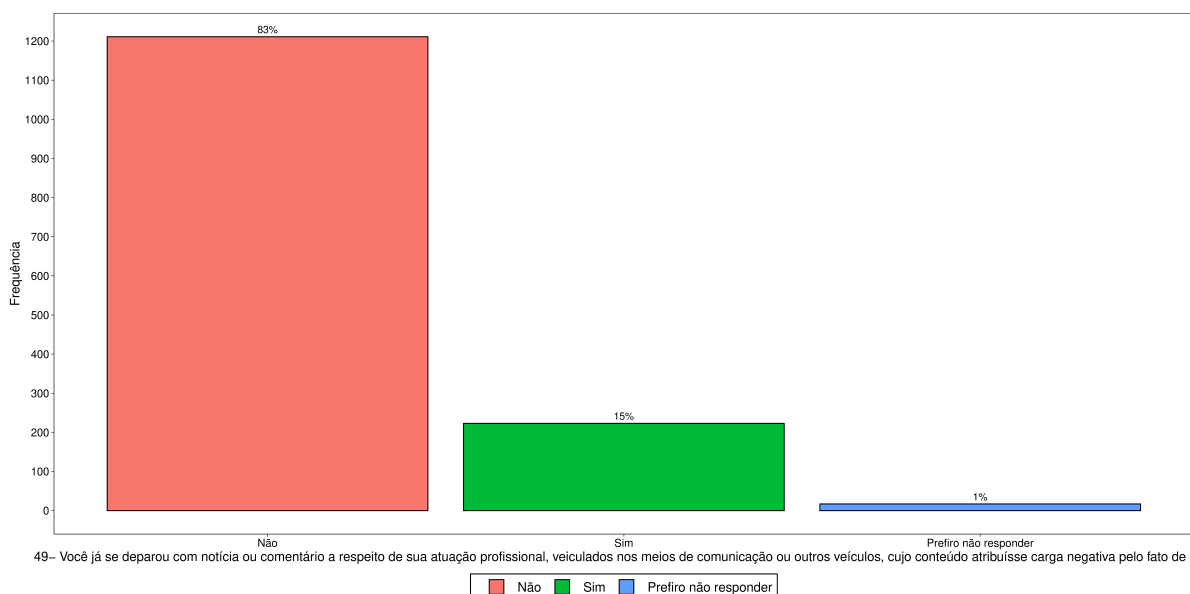
Inspirados na repercussão e relevância da campanha “Sinal Vermelho”, que busca identificar os canais de atendimento à mulher em situação de violência doméstica, bem como cria uma identificação visual relevante, seria fundamental a elaboração de campanhas educativas que, aplicando esses princípios, orientassem magistradas e servidoras sobre os espaços de acolhimento e de proteção que lhe são disponibilizados. Elementos em tal direção podem ser extraídos de artigo publicado na Revista Eletrônica do CNJ, “Sinal vermelho contra a violência doméstica: planejamento, execução e análise crítica da campanha humanitária que se tornou lei federal”, que descreveu em detalhes como e por que a iniciativa foi criada, como alcançou capilaridade e como a campanha foi divulgada (PRADO; FIGUEIREDO, 2022).

Questão 49. Você já se deparou com notícia ou comentário a respeito de sua atuação profissional, veiculados nos meios de comunicação ou outros veículos, cujo conteúdo atribuisse carga negativa pelo fato de ser mulher?

Tabela 56 – Frequência da variável Q49 (Você já se deparou com notícia ou comentário a respeito de sua atuação profissional, veiculados nos meios de comunicação ou outros veículos, cujo conteúdo atribuisse carga negativa pelo fato de ser mulher?) na amostra.

Não	Sim	Prefiro não responder
1211 (83.5%)	223 (15.4%)	17 (1.2%)

Gráfico 56 – Frequência da variável Q49 (Você já se deparou com notícia ou comentário a respeito de sua atuação profissional, veiculados nos meios de comunicação ou outros veículos, cujo conteúdo atribuisse carga negativa pelo fato de ser mulher?) na amostra.

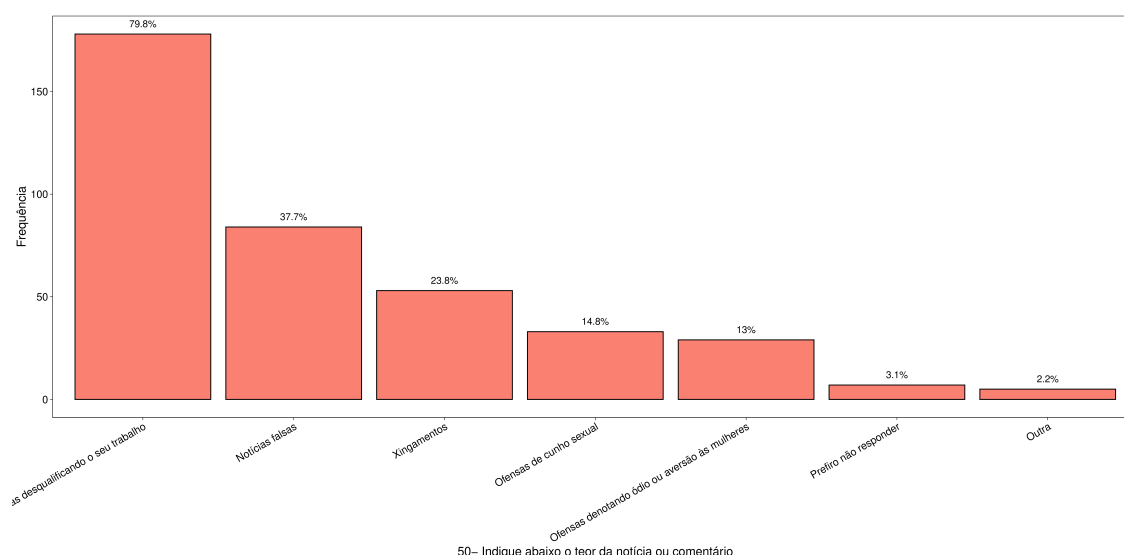


Questão 50. Indique abaixo o teor da notícia ou comentário.

Tabela 57 – Frequências das respostas na variável Q50 (Indique abaixo o teor da notícia ou comentário) na amostra.

Teor da notícia ou comentário	Frequência
Críticas desqualificando o seu trabalho	178 (79.8%)
Notícias falsas	84 (37.7%)
Xingamentos	53 (23.8%)
Ofensas de cunho sexual	33 (14.8%)
Ofensas denotando ódio ou aversão às mulheres	29 (13%)
Prefiro não responder	7 (3.1%)
Outra	5 (2.2%)

Gráfico 57 – Frequências das respostas na variável Q50 (Indique abaixo o teor da notícia ou comentário) na amostra.



A sujeição à reprovação por parte da sociedade e/ou da imprensa é algo que sempre se fez presente na atividade jurisdicional. Juízes e juízas são profissionais que lidam diariamente com questões controversas, e devem pautar sua atuação pelo princípio da independência, apreciando as disputas com base em sua convicção, baseada no ordenamento jurídico e nas provas presentes no processo, o que implica, em alguns casos, a adoção de caminhos que contrariam a opinião aparentemente predominante no seio social.

Na atual realidade hiperconectada, intensifica-se a possibilidade de uma decisão ou de um pronunciamento judicial tomar gigantescas proporções, na medida em que a chamada “sociedade em rede” (CASTELLS, 2012) acrescenta múltiplos vocalizadores à macroestrutura na qual o juiz ou juíza está inserido(a). Além disso, tem-se notado, nos últimos anos, um crescimento da judicialização, com acentuado aumento da procura pela resolução judicial de conflitos⁸, além

8 Segundo dados do “Justiça em Números”, edição de 2020, coletados e disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça, o Poder Judiciário brasileiro finalizou o ano de 2019 com 77,1 milhões de processos em tramitação, com o ingresso de

de uma ampliação do alcance e do impacto da jurisdição, com uma maior permeabilidade das decisões judiciais no campo das políticas públicas.

Essa permeabilidade é tratada por Campilongo (2011, p. 63-64) como “judicialização da política”, entendida como “o recurso ao direito e aos tribunais não para o exercício do controle da constitucionalidade das leis, mas simplesmente como segunda e inadequada instância do jogo político”.

Tais tendências provocam um incremento do interesse do público nos atos advindos do Judiciário, a ponto de tornar-se corrente a afirmação de que, atualmente, “as pessoas sabem mais o nome dos onze ministros do STF do que o dos jogadores da seleção brasileira”, nas palavras do ex-Ministro da Justiça Miguel Reale Júnior, documentadas pela revista *Veja* (ZYLBERKAN; SIQUEIRA, 2019).

Em paralelo a esse fenômeno de maior procura, por parte do público e da imprensa, por notícias relacionadas ao Poder Judiciário, tem-se notado um aumento do fluxo, principalmente nas redes sociais de relacionamento, do discurso de ódio direcionado às mulheres.

Conforme Alves e Gomes (2022), a disseminação de discurso de ódio tem se revelado uma ferramenta elementar para a negação dos direitos da personalidade da mulher, afetando, em especial, a liberdade de expressão, a liberdade sexual, a integridade moral e, em alguns casos, até mesmo a integridade física. Os ataques perpetrados por meio da *web*, segundo os autores (ALVES; GOMES, 2022), costumam voltar-se às mulheres que adquirem algum destaque político, àquelas que se posicionam sobre temas importantes ou, ainda, às que conseguem alcançar relevância em alguma plataforma de mídia social, e geralmente se desenvolvem por meio da ridicularização e da diminuição coordenada da mulher, tanto no senso moral como privado, com palavras como “ridícula”, “porca”, “louca” ou “burra”, bem como com imagens e vídeos que abusam do humor depreciativo (ALVES; GOMES, 2022, p. 172-173).

Com o objetivo de compreender a percepção das magistradas sobre a existência, ou não, de misoginia nas notícias e comentários veiculados a respeito de sua atuação profissional, a presente pesquisa formulou as Questões 49 e 50.

A Questão 49 indagava se a entrevistada já havia se deparado com alguma notícia ou comentário cujo conteúdo atribísse carga negativa pelo fato de ela ser mulher. A essa indagação, das 1.451 respondentes, 17 juízas preferiram não responder (1,2%). 1.211 disseram que não (83,5%), e 223 afirmaram que sim, já se depararam com notícia negativa pelo fato de ser mulher (15,4%).

Em seguida, foi indagado às entrevistadas qual havia sido o teor da notícia ou 30,2 milhões de novos processos. Em relação ao ano anterior, foi constatado um aumento de 6,8% de casos novos, e de 11,6% de casos solucionados, atingindo o maior valor de toda a série histórica (CNJ, 2020, p. 93). Considerou-se o ano de 2019 por ter sido o último antes do início da pandemia de Covid-19, crise sanitária que impactou a procura pelos serviços judiciários, atraindo dados atípicos para os anos de 2020 e 2021.

comentário, apresentando-se algumas opções. A assertiva mais assinalada foi “Críticas desqualificando o seu trabalho”, a qual foi marcada por 178 magistradas (79,8%), seguida de “Notícias falsas”, que foi registrada por 84 respondentes (37,7%). A opção “Xingamentos” foi marcada por 53 (23,8%), enquanto a assertiva “Ofensas de cunho sexual” foi selecionada por 33 juízas (14,8%). 29 magistradas responderam “Ofensas denotando ódio ou aversão às mulheres” (13%).

Pode-se perceber, por meio das respostas obtidas, que a maior parte das magistradas que relataram episódios negativos envolvendo a veiculação de notícias ou comentários reportou que o teor das críticas era no sentido de desqualificar seu trabalho. De fato, não é incomum que o trabalho feminino seja visto com desconfiança ou abordado de forma depreciativa, o que guarda intrínseca relação com a chamada “divisão sexual do trabalho”, entendida como a compreensão, sedimentada em nosso corpo social, de que existem tarefas e lugares sociais diferentes para homens e mulheres, atribuindo-se maior valor às atividades consideradas masculinas e ao trabalho desenvolvido por homens (MPT, 2020).

É essa lógica de desvalorização que faz, por exemplo, com que as mulheres sejam submetidas com mais frequência ao chamado *cyberbullying*, ou seja, à violência psicológica e moral praticada por meio da rede mundial de computadores.

Levantamento realizado pelo Instituto Avon, em parceria com a Decode, identificou, entre 2019 e 2020, mais de 152 mil relatos de violência realizada pela internet contra meninas e mulheres, o que corresponde a 87 relatos de violação por dia. O mesmo documento aponta a estimativa da ONU de que 95% de todos os comportamentos agressivos e difamadores na internet possuem mulheres como alvos (INSTITUTO AVON; DECODE, 2021).

Tais dados deixam claro que o fato de ocuparem uma posição de autoridade na sociedade não isenta as juízas dos comentários de cunho discriminatório, tanto no campo físico quanto digital, sendo este último um ambiente ainda mais nocivo, na medida em que facilita a disseminação de mensagens ofensivas e permite que a crueldade seja exercida sob o manto do anonimato, além de possuir como marcas distintivas a exposição da vítima a amplas audiências, a permanência das informações e, ainda, a falta de controle sobre a repercussão dos conteúdos compartilhados (INSTITUTO AVON; DECODE, 2021).

Espera-se que os dados ora coletados possam ser úteis para o trabalho da Comissão Permanente de Comunicação do Poder Judiciário, no CNJ, bem como das assessorias de comunicação dos tribunais, inclusive quanto ao planejamento e elaboração de estratégias para gerenciamento de crise de imagem. Igualmente, as associações de classe da magistratura poderão observar os dados produzidos nesta pesquisa para elaborar estratégias de defesa da honra, privacidade e imagem das magistradas, estendidas aos magistrados, sobretudo em caso de ataques veiculados pela Internet.

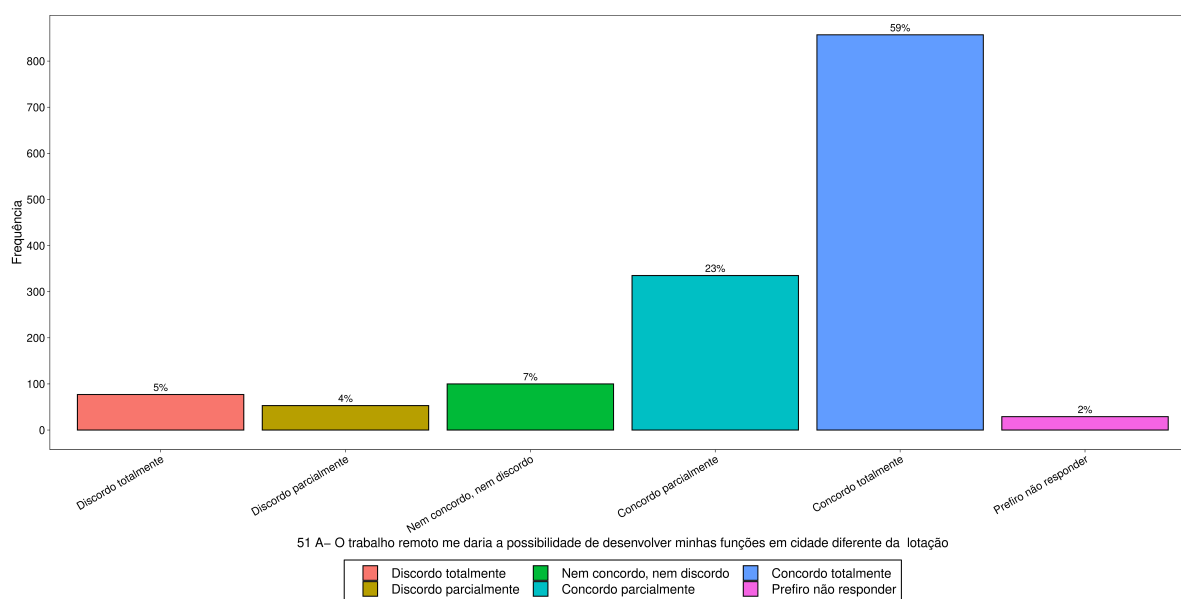
Questão 51. Informe sua percepção a respeito das questões relacionadas ao trabalho remoto:

51 A. O trabalho remoto me daria a possibilidade de desenvolver minhas funções em cidade diferente da lotação.

Tabela 58 – Frequência da variável Q51A (O trabalho remoto me daria a possibilidade de desenvolver minhas funções em cidade diferente da lotação) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
77 (5.3%)	53 (3.7%)	100 (6.9%)	335 (23.1%)	857 (59.1%)	29 (2%)

Gráfico 58 – Frequência da variável Q51A (O trabalho remoto me daria a possibilidade de desenvolver minhas funções em cidade diferente da lotação) na amostra.

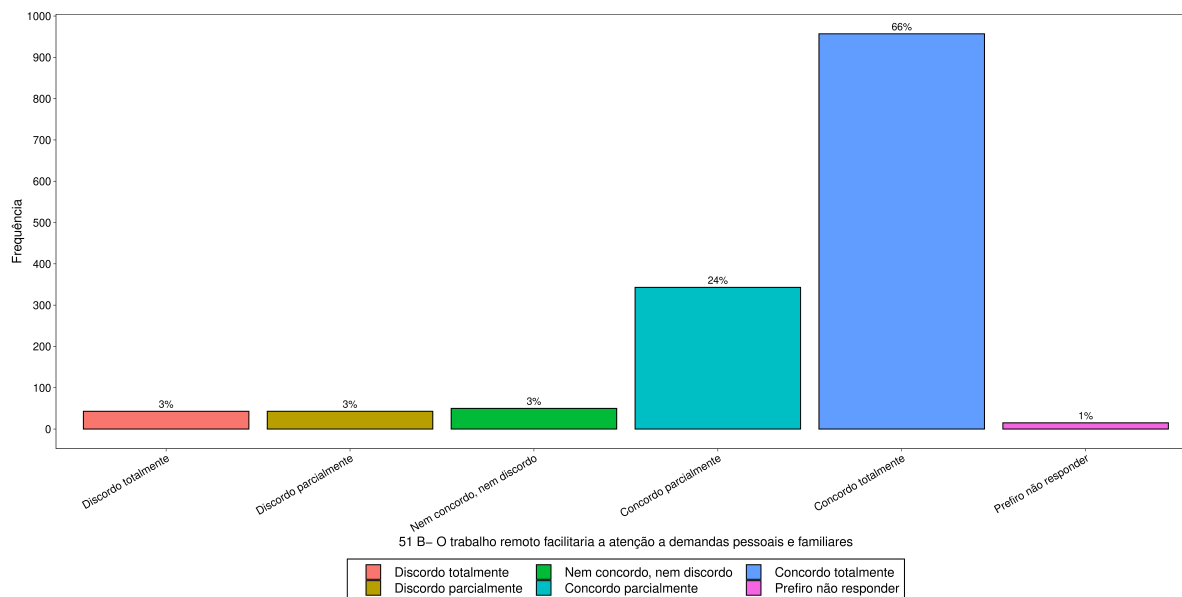


51 B. O trabalho remoto facilitaria a atenção a demandas pessoais e familiares.

Tabela 59 – Frequência da variável Q51B (O trabalho remoto facilitaria a atenção a demandas pessoais e familiares) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
43 (3%)	43 (3%)	50 (3.4%)	343 (23.6%)	957 (66%)	15 (1%)

Gráfico 59 – Frequência da variável Q51B (O trabalho remoto facilitaria a atenção a demandas pessoais e familiares) na amostra.

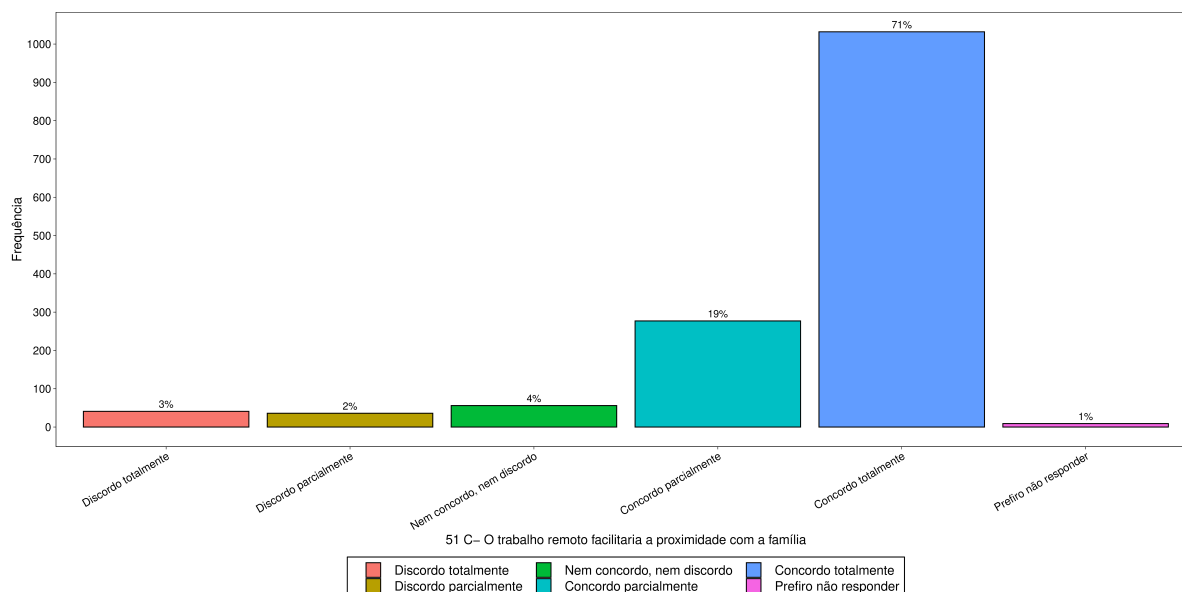


51 C. O trabalho remoto facilitaria a proximidade com a família.

Tabela 60 – Frequência da variável Q51C (O trabalho remoto facilitaria a proximidade com a família) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
41 (2.8%)	36 (2.5%)	56 (3.9%)	277 (19.1%)	1032 (71.1%)	9 (0.6%)

Gráfico 60 – Frequência da variável Q51C (O trabalho remoto facilitaria a proximidade com a família) na amostra.

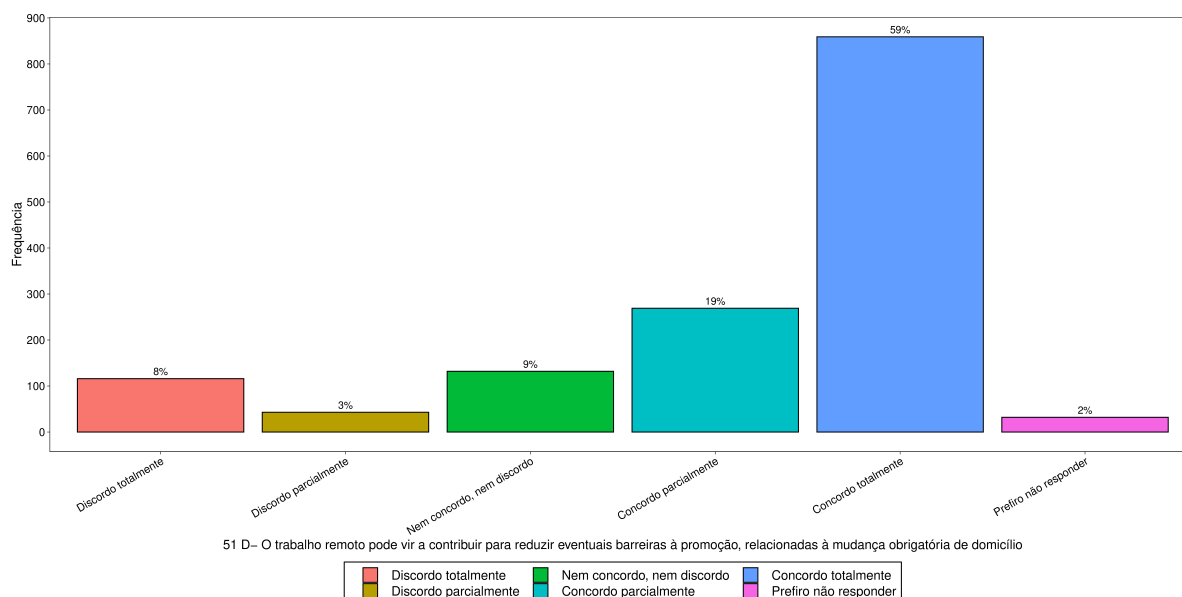


51 D. O trabalho remoto pode vir a contribuir para reduzir eventuais barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio.

Tabela 61 – Frequência da variável Q51D (O trabalho remoto pode vir a contribuir para reduzir eventuais barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
116 (8%)	43 (3%)	132 (9.1%)	269 (18.5%)	859 (59.2%)	32 (2.2%)

Gráfico 61 – Frequência da variável Q51D (O trabalho remoto pode vir a contribuir para reduzir eventuais barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio) na amostra.

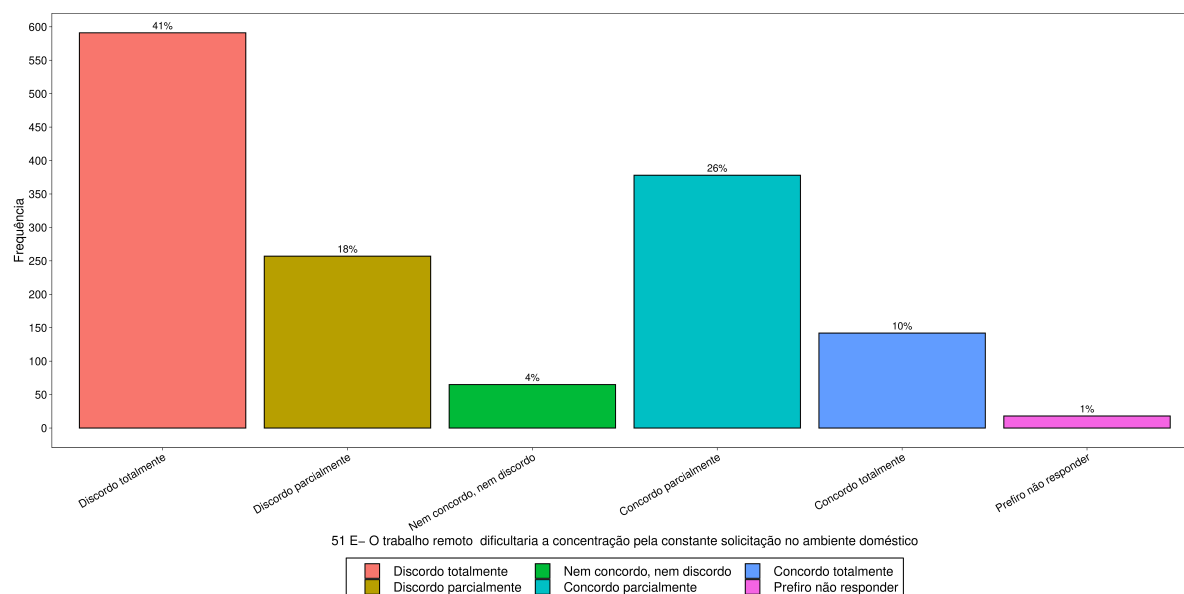


51 E. O trabalho remoto dificultaria a concentração pela constante solicitação no ambiente doméstico.

Tabela 62 – Frequência da variável Q51E (O trabalho remoto dificultaria a concentração pela constante solicitação no ambiente doméstico) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
591 (40.7%)	257 (17.7%)	65 (4.5%)	378 (26.1%)	142 (9.8%)	18 (1.2%)

Gráfico 62 – Frequência da variável Q51E (O trabalho remoto dificultaria a concentração pela constante solicitação no ambiente doméstico) na amostra.

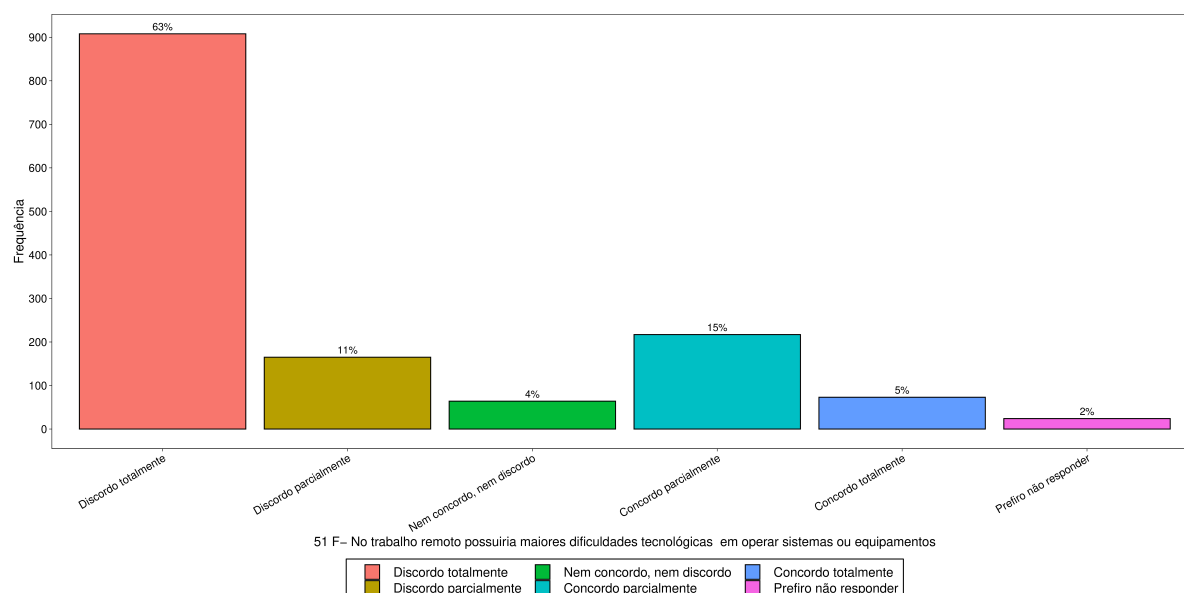


51 F. No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas em operar sistemas ou equipamentos.

Tabela 63 – Frequência da variável Q51F (No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas em operar sistemas ou equipamentos) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
908 (62.6%)	165 (11.4%)	64 (4.4%)	217 (15%)	73 (5%)	24 (1.7%)

Gráfico 63 – Frequência da variável Q51F (No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas em operar sistemas ou equipamentos) na amostra.



51 G. No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas com redes e conectividade.

Tabela 64 – Frequência da variável Q51G (No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas com redes e conectividade) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
908 (62.6%)	152 (10.5%)	64 (4.4%)	227 (15.6%)	76 (5.2%)	24 (1.7%)

Gráfico 64 – Frequência da variável Q51G (No trabalho remoto possuiria maiores dificuldades tecnológicas com redes e conectividade) na amostra.

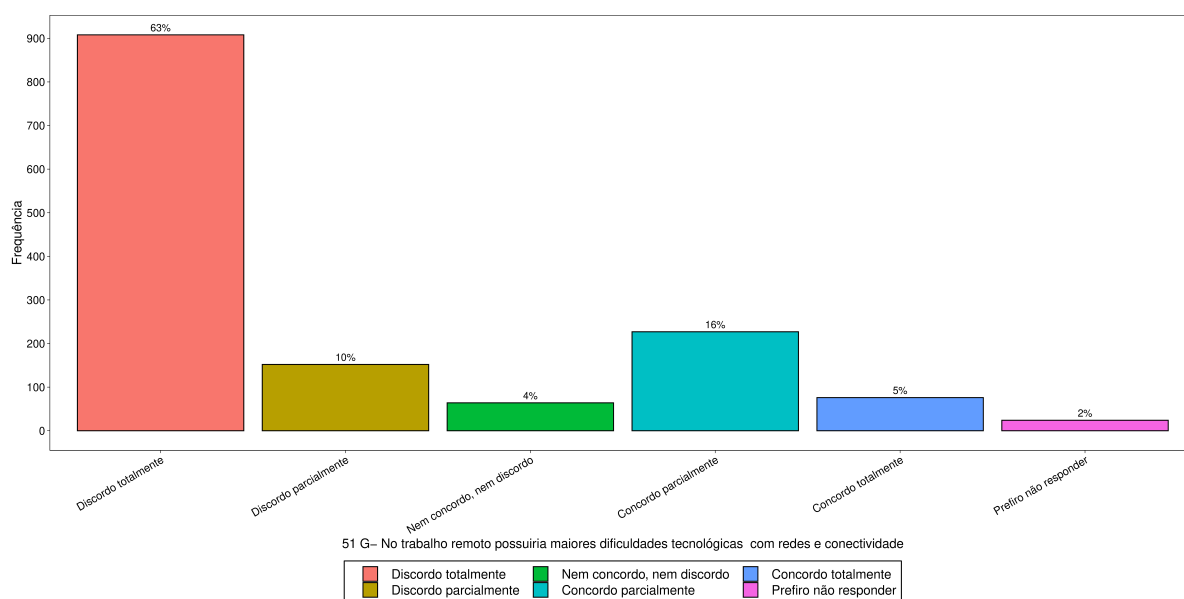
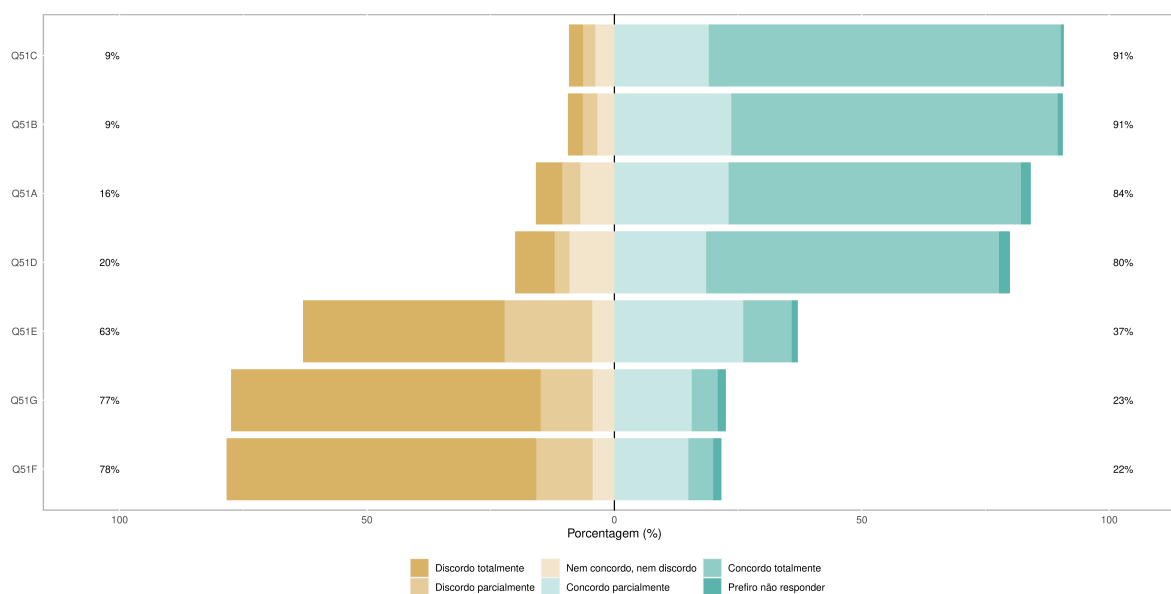


Figura 2 – Frequência de respostas à Questão 51 na escala Likert.



Fonte: elaborado por LM Assessoria Estatística a pedido das autoras (2022).

A definição de teletrabalho, apesar de não ser uníssona, envolve necessariamente as características de distância e utilização de tecnologias de informação e comunicação (TICs) (ROCHA; AMADOR, 2018). Outros elementos, como a flexibilidade, a produtividade e a comodidade para organização do trabalho, também são citados como caracterizadores (CONEGLIAN, 2020).

No Poder Judiciário, o teletrabalho está regulamentado pela Resolução nº 227/2016 do Conselho Nacional de Justiça, definido como “a modalidade de trabalho realizada de forma remota, com a utilização de recursos tecnológicos” (CNJ, 2016).

O referido normativo, que já regulamentava o teletrabalho para servidores, passou a ser utilizado subsidiariamente para todas as pessoas que compõem a força de trabalho judicial, após o início da pandemia de Covid-19, com permissão e incentivo para que os/as magistrados/as também exercessem suas atividades de forma remota (CANTUÁRIA; GONÇALVES, 2022).

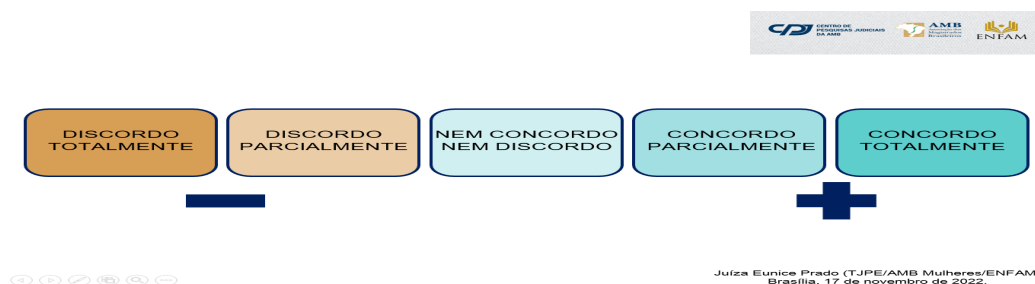
Em consequência da compulsoriedade, o percentual da força de trabalho no Poder Judiciário de forma remota, que era de apenas 5% antes da pandemia, passou, em menos de um semestre, para o patamar de 84% (CNJ, 2020a).

Nesse cenário de teletrabalho compulsório em meio à adversidade da pandemia, a pesquisa buscou colher dados sobre a percepção das magistradas a respeito de questões relacionadas ao trabalho remoto, trazendo proposições afirmativas, seguidas das possibilidades de resposta: concordo totalmente; concordo parcialmente; nem concordo, nem discordo; discordo parcialmente; discordo totalmente; prefiro não responder.

De forma preponderante, as magistradas pesquisadas manifestaram-se a favor do teletrabalho, apontando melhorias pessoais e profissionais que podem ser obtidas pelo trabalho à distância.

A propósito, a Questão 51 ora analisada foi submetida às magistradas utilizando escala *Likert*, para medir o nível de concordância ou discordância com as proposições a respeito da temática. As respostas foram aqui interpretadas considerando que a percepção positiva, no sentido de concordância, engloba as opções assinaladas de “concordo totalmente” e “concordo parcialmente”. Por outro lado, a percepção declaradamente negativa engloba as opções de “discordo totalmente” e “discordo parcialmente”, tudo como ilustrado na figura a seguir. Respeitou-se a posição de neutralidade, demonstrada pelas respondentes que assinalaram a opção “nem concordo, nem discordo”.

Figura 3 – Representação ilustrada da tendência à percepção positiva ou negativa.



Fonte: elaborada pelas autoras.

Feitos tais esclarecimentos, a maioria das respondentes relatou que o trabalho remoto lhe daria a possibilidade de desenvolver suas funções em cidade diferente da lotação, visto que a percepção geral positiva em relação à assertiva alcançou o percentual de 82,2%.

No mesmo sentido, a maior parte das magistradas expressou que o trabalho remoto facilitaria a atenção a demandas pessoais e familiares (89,6%), assim como a proximidade com a família (90,2%).

Apesquisa buscou identificar, ainda, a influência que a mudança obrigatória de domicílio pode gerar na carreira das magistradas, sendo constatado que a maioria das respondentes (77,7%) tende a concordar que o trabalho remoto pode vir a contribuir para reduzir barreiras à promoção, decorrentes do deslocamento.

Esse panorama confirma os dados colhidos pela Nota Técnica nº 01/2017 da AJUFE Mulheres, que em 2017 já apontava o fato de as juízas não serem acompanhadas por seus esposos/companheiros quando precisam mudar o domicílio em razão do trabalho, como sendo uma das causas da baixa representatividade feminina em cargos mais altos na magistratura, segundo a percepção das juízas federais respondentes (AJUFE, 2017). Na mesma pesquisa, a autorização para o teletrabalho foi apontada como o segundo fator mais adequado para aumentar a representatividade feminina na magistratura, ficando atrás apenas da opção de mudança na estrutura da carreira.

Em continuidade, na presente pesquisa, os dados coletados também relatam que a percepção da maioria das magistradas é no sentido de que as solicitações constantes no ambiente doméstico **não** dificultam a concentração no trabalho remoto (58,4%).

A maioria (74%) indicou que no trabalho remoto **não** haveria maiores dificuldades tecnológicas em operar sistemas ou equipamentos, da mesma forma que a maioria (73,1%) apontou que no trabalho remoto **não** haveria maiores dificuldades tecnológicas com redes e conectividade.

Dessa forma, é possível afirmar, em síntese, que a percepção da ampla maioria das magistradas é de que o trabalho remoto daria maior possibilidade para desenvolvimento das

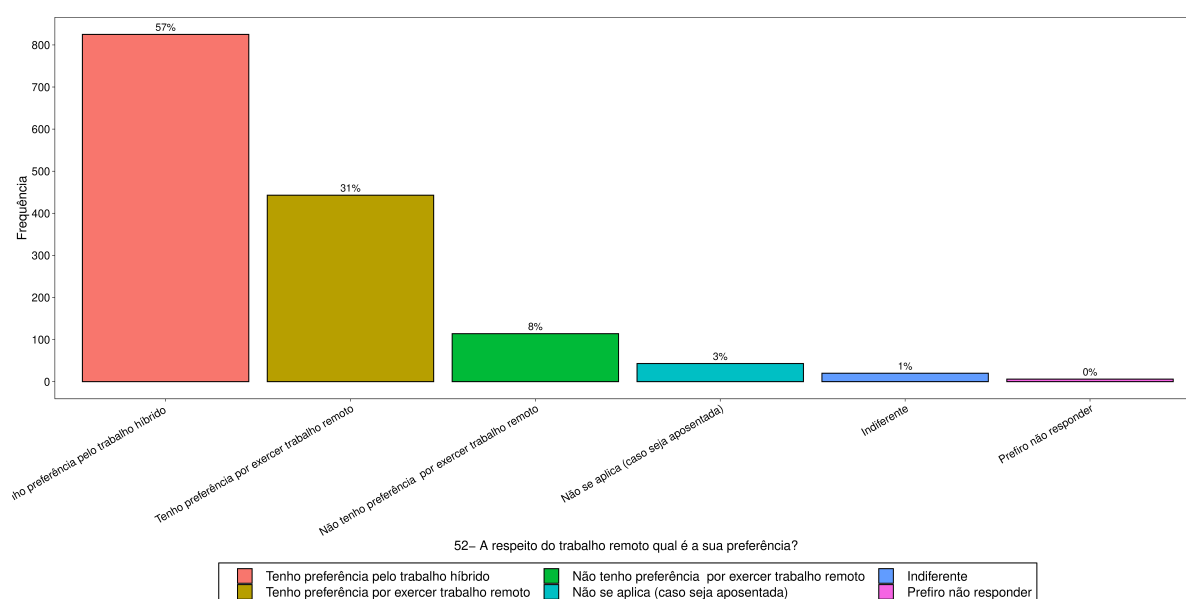
atividades funcionais em cidade diversa da lotação e poderia contribuir para reduzir barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio. Além disso, o exercício do teletrabalho facilitaria a atenção a demandas pessoais e familiares e à proximidade com a família.

Questão 52. A respeito do trabalho remoto qual é a sua preferência?

Tabela 65 – Frequência da variável Q52 (A respeito do trabalho remoto qual é a sua preferência?) na amostra.

Tenho preferência pelo trabalho híbrido	Tenho preferência por exercer trabalho remoto	Não tenho preferência por exercer trabalho remoto	Não se aplica (caso seja aposentada)	Indiferente	Prefiro não responder
825 (56.9%)	443 (30.5%)	114 (7.9%)	43 (3%)	20 (1.4%)	6 (0.4%)

Gráfico 65 – Frequência da variável Q52 (A respeito do trabalho remoto qual é a sua preferência?) na amostra.



Quando se questionou sobre a preferência ou não ao trabalho remoto, a opção mais escolhida pelas magistradas foi a de preferência pelo trabalho híbrido (56,9%), ou seja, trabalhos remoto e presencial.

Em sequência, foi apontada a preferência pelo trabalho exclusivamente remoto, escolhido por 30,5% das pesquisadas. Ainda segundo os dados colhidos, 7,9% das respondentes informaram não ter preferência por exercer trabalho remoto, ao passo que 3% assinalaram a opção “Não se aplica”, em razão de já estarem aposentadas. Apenas 1,4% das respondentes informaram ser indiferentes quanto à preferência a respeito do trabalho remoto.

Os dados demonstram que a experiência do teletrabalho está sendo positiva, havendo

preponderância pela opção do sistema híbrido, ou seja, o trabalho majoritariamente realizado à distância, com momentos específicos de trabalho presencial.

Sobre o tema, recentemente o CNJ baixou a Resolução nº 481, de 22/11/2022, levando em conta a deliberação adotada pelo plenário ao julgar o PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000, estabelecendo condições para o exercício do trabalho remoto pela magistratura, a exemplo da presença do(a) juiz(a) na comarca mediante comparecimento na unidade jurisdicional pelo menos 3 (três) dias úteis por semana, com prévia publicação da escala com os dias em que estará presente, estando devidamente autorizado(a) pela Presidência ou Corregedoria do tribunal a que estiver vinculado(a). Exige-se ainda o atendimento virtual de advogados(as), defensores(as) e promotores(as), sempre que solicitado, bem como a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial, além do dever de observar prazos razoáveis para realizar audiências, desde que vinculadas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0.

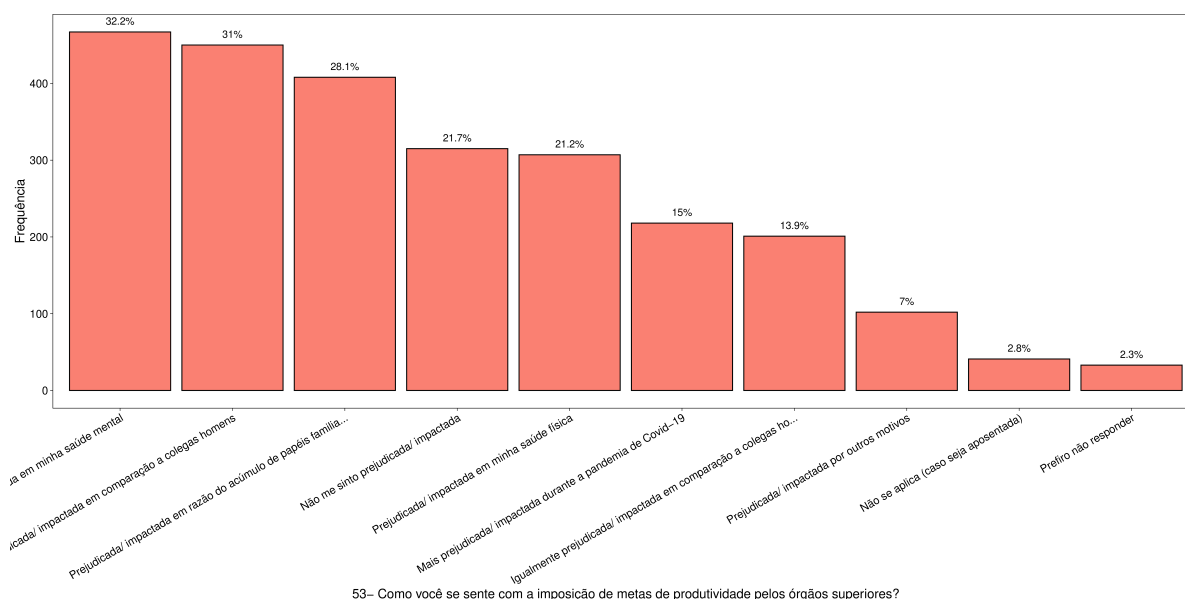
Por meio de tal Resolução nº 481/2022, o CNJ revogou expressamente as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus (Resoluções CNJ nº 313/2020, 314/2020, 318/2020, 322/2020, 329/2020, 330/2020 e 357/2020), além de alterar as Resoluções CNJ nº 227/2016 (a que primeiro regulou o teletrabalho no Judiciário, conforme antes mencionado nesta seção), nº 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2020.

Questão 53. Como você se sente com a imposição de metas de produtividade pelos órgãos superiores?

Tabela 66 – Frequências das respostas na variável Q53 (Como você se sente com a imposição de metas de produtividade pelos órgãos superiores?) na amostra.

Sentimento diante de metas de produtividade	Frequência
Prejudicada/ impactada em minha saúde mental	467 (32.2%)
Mais prejudicada/ impactada em comparação a colegas homens	450 (31%)
Prejudicada/ impactada em razão do acúmulo de papéis familiares	408 (28.1%)
Não me sinto prejudicada/ impactada	315 (21.7%)
Prejudicada/ impactada em minha saúde física	307 (21.2%)
Mais prejudicada/ impactada durante a pandemia de Covid-19	218 (15%)
Igualmente prejudicada/ impactada em comparação a colegas homens	201 (13.9%)
Prejudicada/ impactada por outros motivos	102 (7%)
Não se aplica (caso seja aposentada)	41 (2.8%)
Prefiro não responder	33 (2.3%)

Gráfico 66 – Frequências das respostas na variável Q53 (Indique abaixo o teor da notícia ou comentário) na amostra.



Em uma perspectiva da Administração Pública Gerencial, a instituição de metas de produtividade são uma característica da iniciativa privada que foram incorporadas pelo setor público, inclusive pelo Poder Judiciário (SAUERBRONN; GANGEMI; FERNANDES, 2016), fruto do movimento denominado *New Public Management*.

Essas metas, como, por exemplo, julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos em dado ano (Meta 1), são fruto da atuação do CNJ, órgão de controle da atividade administrativa e financeira do Poder Judiciário (artigo 103, § 4º, da Constituição Federal).

A organização do trabalho, no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, assim como de outras carreiras jurídicas, sofre a nítida influência da “ideologia do profissionalismo, baseada na neutralidade afetiva, na dedicação integral e na competência para prestar um serviço especializado de qualidade” (BONELLI; BARBALHO, 2008).

O atual modelo de medição de desempenho de magistrados(as) brasileiros(as) adotado pelo CNJ e demais órgãos de controle do Poder Judiciário tem dado primazia a indicadores quantitativos de produtividade que, em nome da padronização e da suposta neutralidade, desconsideram fatores outros que são decisivos para a construção dos resultados, como as questões de gênero e raça, por exemplo (BORBA; YOSHIDA; OLIVEIRA, 2022, p. 199).

Nesse sentido, quanto ao questionário objeto da presente pesquisa, denota-se que o impacto dessas metas de produtividade é um ponto de destaque na carreira das juízas, já que 32,2% responderam que esse sistema de medição impacta, de maneira prejudicial, em sua saúde mental.

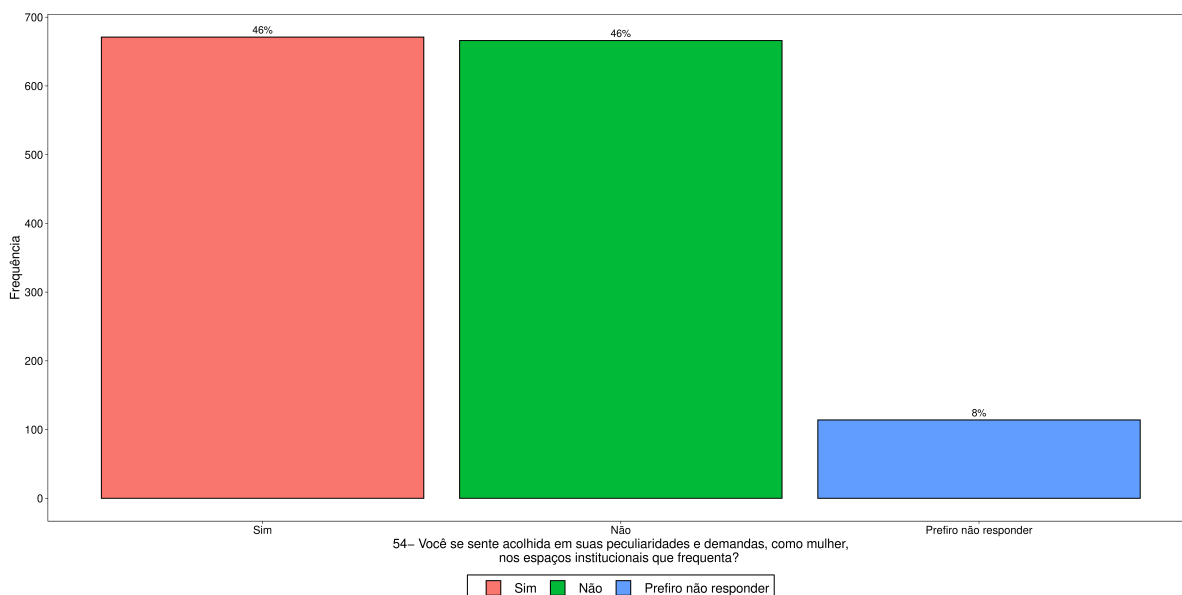
Ressalte-se que 31% das magistradas esclareceram que se sentem prejudicadas no cumprimento das metas de produtividade, quando comparadas aos juízes, opção essa que deve ser analisada em conjunto com o fato de que 28,1% responderam que o impacto advém do acúmulo de papéis familiares tradicionalmente ocupado pelas mulheres. Este impacto pode ter por hipótese a disponibilidade de tempo, considerado um atributo que incide de forma diferenciada na vida de magistrados e magistradas, em prejuízo dessas últimas em virtude da divisão sexual do trabalho.

Questão 54. Você se sente acolhida em suas peculiaridades e demandas, como mulher, nos espaços institucionais que frequenta?

Tabela 67 – Frequência da variável Q54 (Você se sente acolhida em suas peculiaridades e demandas, como mulher, nos espaços institucionais que frequenta?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder
671 (46.2%)	666 (45.9%)	114 (7.9%)

Gráfico 67 – Frequência da variável Q54 (Você se sente acolhida em suas peculiaridades e demandas, como mulher, nos espaços institucionais que frequenta?) na amostra.



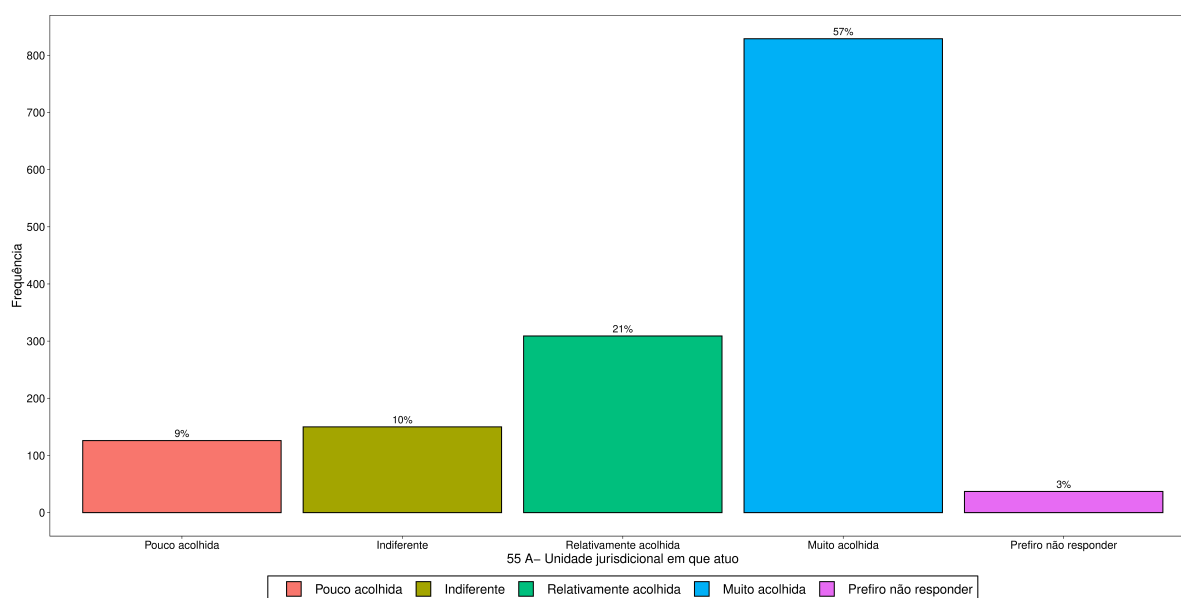
Questão 55. Com relação ao acolhimento, indique na escala abaixo como se sente nos espaços institucionais que você frequenta:

55 A. Unidade jurisdicional em que atuo.

Tabela 68 – Frequência da variável Q55A (Unidade jurisdicional em que atuo) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
126 (8.7%)	150 (10.3%)	309 (21.3%)	829 (57.1%)	37 (2.5%)

Gráfico 68 – Frequência da variável Q55A (Unidade jurisdicional em que atuo) na amostra.

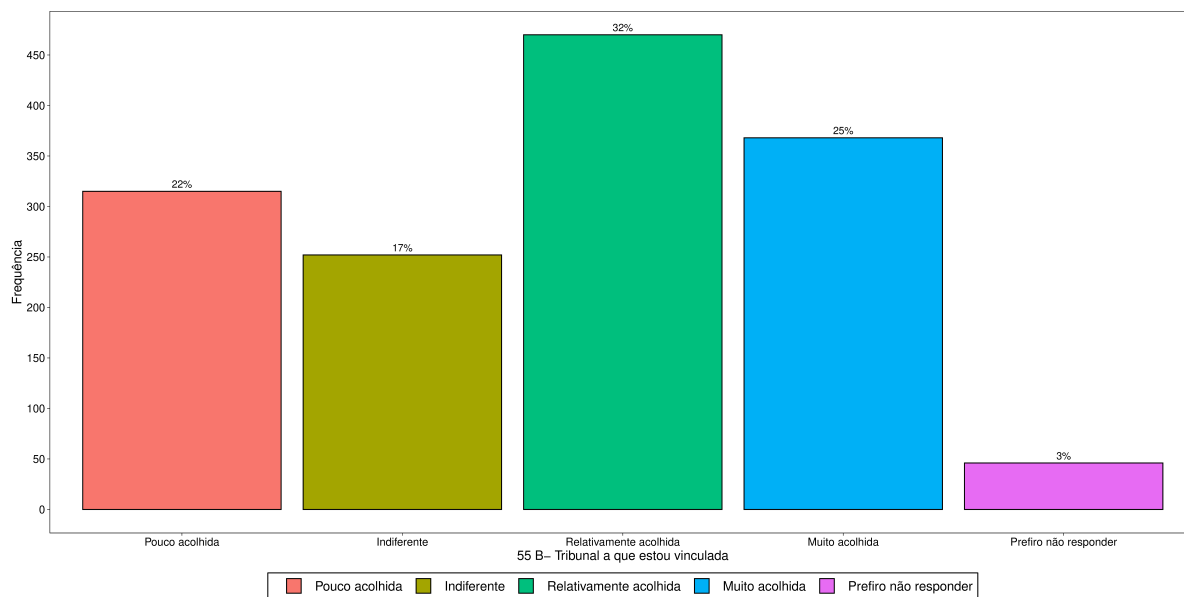


55 B. Tribunal a que estou vinculada.

Tabela 69 – Frequência da variável Q55B (Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
315 (21.7%)	252 (17.4%)	470 (32.4%)	368 (25.4%)	46 (3.2%)

Gráfico 69 – Frequência da variável Q55B (Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

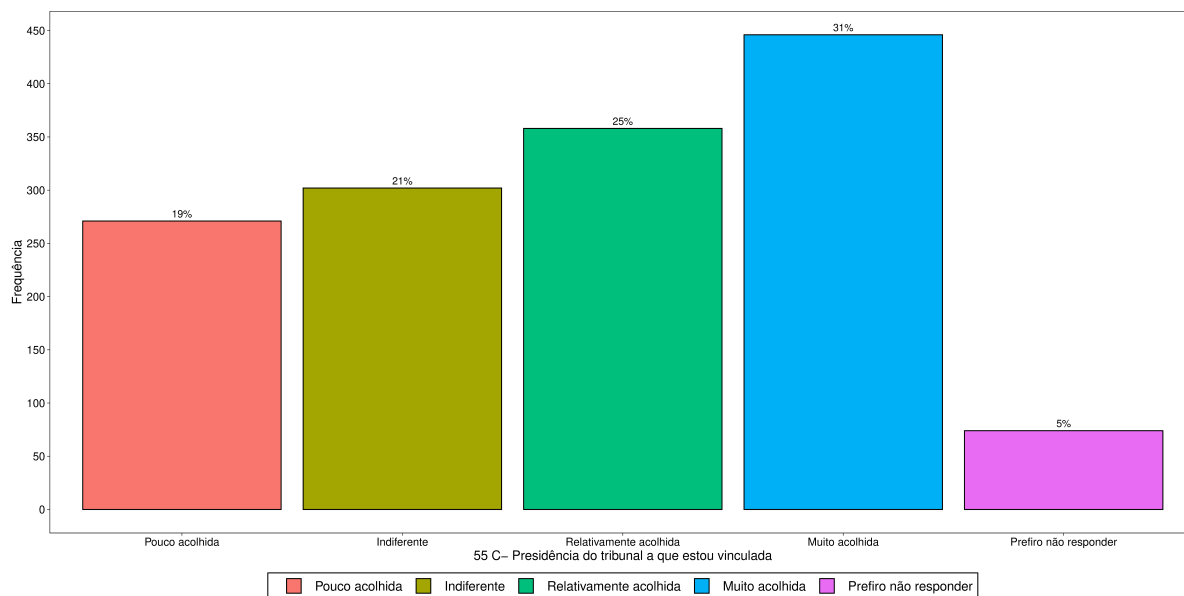


55 C. Presidência do Tribunal a que estou vinculada.

Tabela 70 – Frequência da variável Q55C (Presidência do Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
271 (18.7%)	302 (20.8%)	358 (24.7%)	446 (30.7%)	74 (5.1%)

Gráfico 70 – Frequência da variável Q55C (Presidência do Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

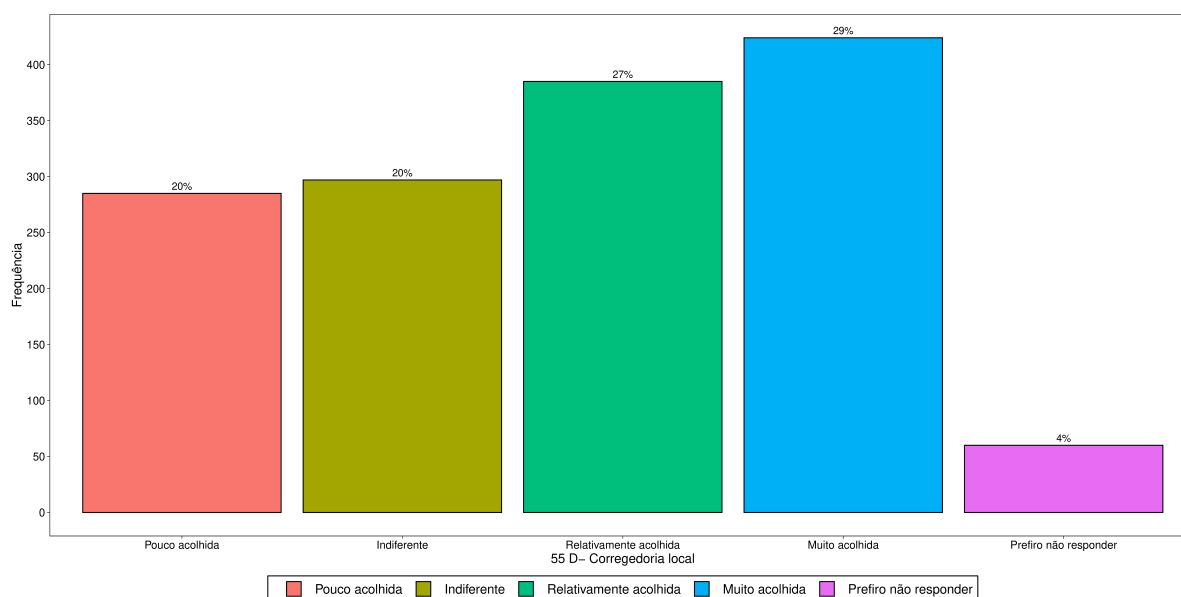


55 D. Corregedoria local.

Tabela 71 – Frequência da variável Q55D (Corregedoria local) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
285 (19.6%)	297 (20.5%)	385 (26.5%)	424 (29.2%)	60 (4.1%)

Gráfico 71 – Frequência da variável Q55D (Corregedoria local) na amostra.

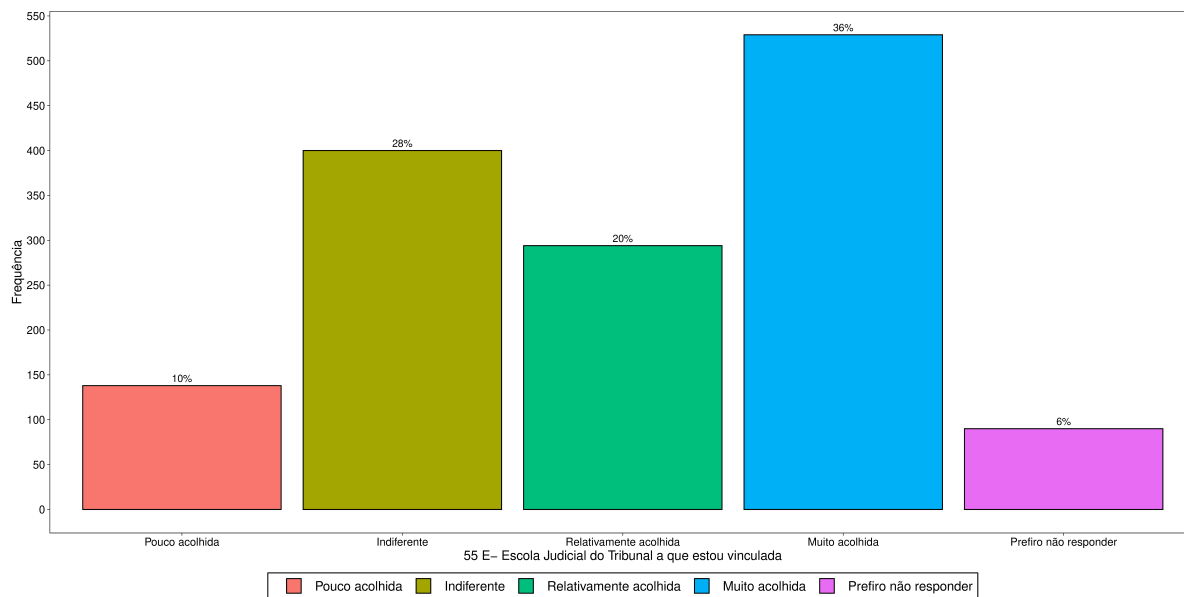


55 E. Escola Judicial do Tribunal a que estou vinculada.

Tabela 72 – Frequência da variável Q55E (Escola Judicial do Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
138 (9.5%)	400 (27.6%)	294 (20.3%)	529 (36.5%)	90 (6.2%)

Gráfico 72 – Frequência da variável Q55E (Escola Judicial do Tribunal a que estou vinculada) na amostra.

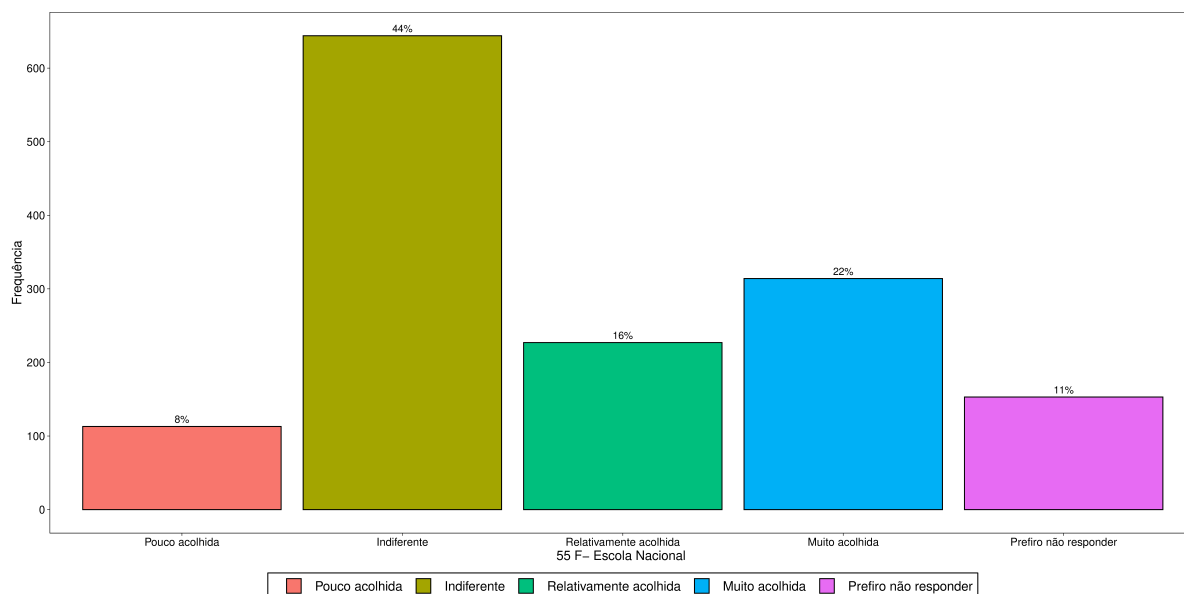


55 F. Escola Nacional.

Tabela 73 – Frequência da variável Q55F (Escola Nacional) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
113 (7.8%)	644 (44.4%)	227 (15.6%)	314 (21.6%)	153 (10.5%)

Gráfico 73 – Frequência da variável Q55F (Escola Nacional) na amostra.

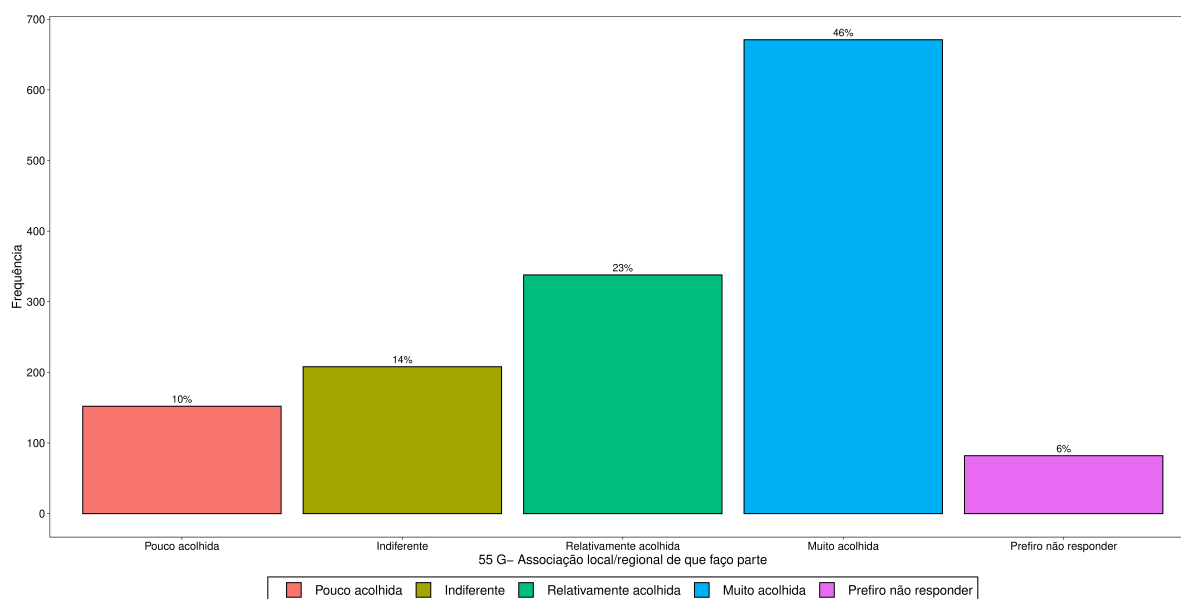


55 G. Associação local/regional de que faço parte.

Tabela 74 – Frequência da variável Q55G (Associação local/regional de que faço parte) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
152 (10.5%)	208 (14.3%)	338 (23.3%)	671 (46.2%)	82 (5.7%)

Gráfico 74 – Frequência da variável Q55G (Associação local/regional de que faço parte) na amostra.

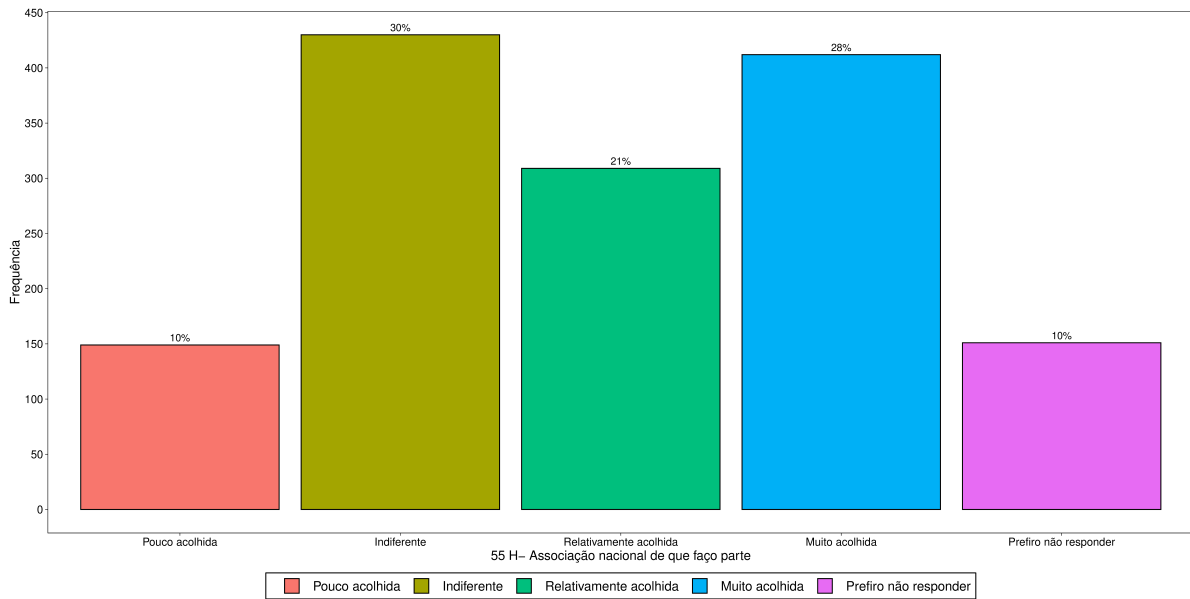


55 H. Associação nacional de que faço parte.

Tabela 75 – Frequência da variável Q55H (Associação nacional de que faço parte) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
149 (10.3%)	430 (29.6%)	309 (21.3%)	412 (28.4%)	151 (10.4%)

Gráfico 75 – Frequência da variável Q55H (Associação nacional de que faço parte) na amostra.

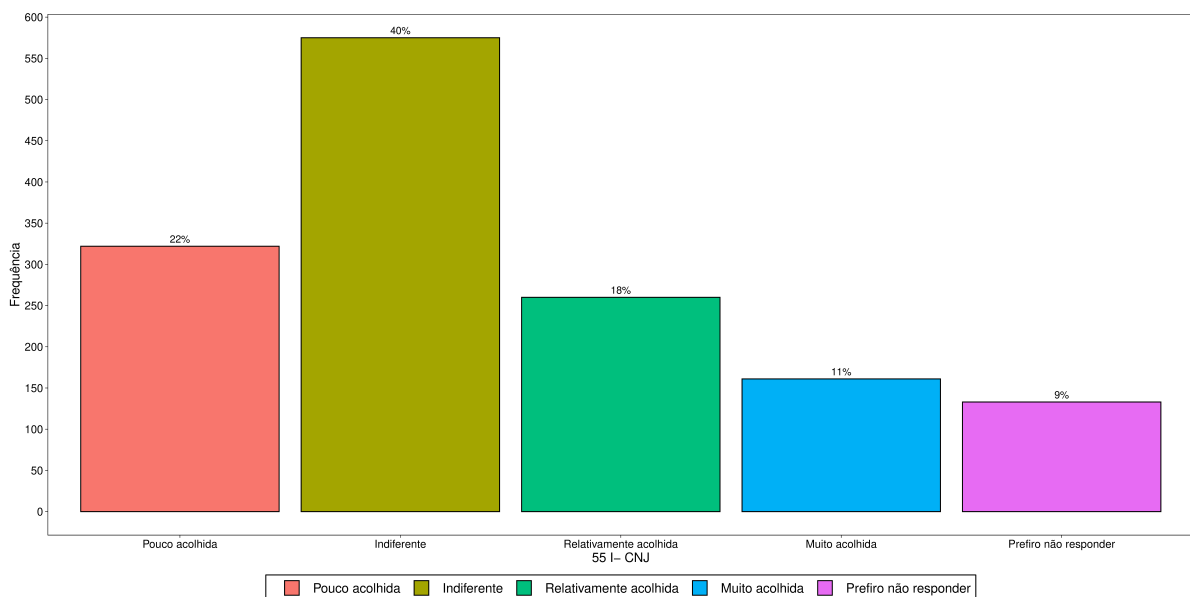


55 I. CNJ

Tabela 76 – Frequência da variável Q55I (CNJ) na amostra.

Pouco acolhida	Indiferente	Relativamente acolhida	Muito acolhida	Prefiro não responder
322 (22.2%)	575 (39.6%)	260 (17.9%)	161 (11.1%)	133 (9.2%)

Gráfico 76 – Frequência da variável Q55I (CNJ) na amostra.



A Questão 55 foi pensada para investigar quais são os espaços institucionais frequentados pelas magistradas que lhes parecem mais acolhedores, e quais seriam os mais distantes ou até mesmo hostis.

Para tanto, a interpretação dos dados apurados considerou, como sentimentos de tendência positiva ao acolhimento, as respostas somadas de “muito acolhida” e “relativamente acolhida”, respeitando a opção de quem assinalou “indiferente”, enquanto resposta neutra. Por outro lado, o sentimento de tendência expressamente negativa ficou representado pela quantidade da resposta “pouco acolhida”.

Usando tais métricas, o resultado evidenciou que o local de maior percepção de acolhimento (78,4%) é na unidade jurisdicional em que as respondentes atuam, seguido da Associação local/regional de que fazem parte (69,5%).

Ficou bem similar a percepção de acolhimento perante o Tribunal (57,8%), a Escola Judicial (56,8%), a Corregedoria (55,7%) e a Presidência (55,4%) às quais as respondentes estão vinculadas em sua realidade local.

Quanto a órgãos mais distantes das magistradas, situados em Brasília, a percepção de acolhimento na Escola Nacional foi de 37,2%, chamando a atenção o percentual de respondentes para quem tal instituição é “indiferente”, que foi de 44,4%. Em relação à Associação nacional de que as magistradas fazem parte, a percepção de acolhimento foi de 49,7%.

O ambiente menos acolhedor foi o CNJ, que ao ser comparado aos demais alcançou percepção positiva de acolhimento de apenas 29%.

A presente Questão 55 conduz a uma reflexão para que as magistradas se atentem quanto às formas com que homens e mulheres são tratados nos ambientes institucionais. Os reflexos da baixa efetividade da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução nº 255/2018, e a conseqüente baixa representatividade feminina nos espaços institucionais podem ter tido influência nas respostas.

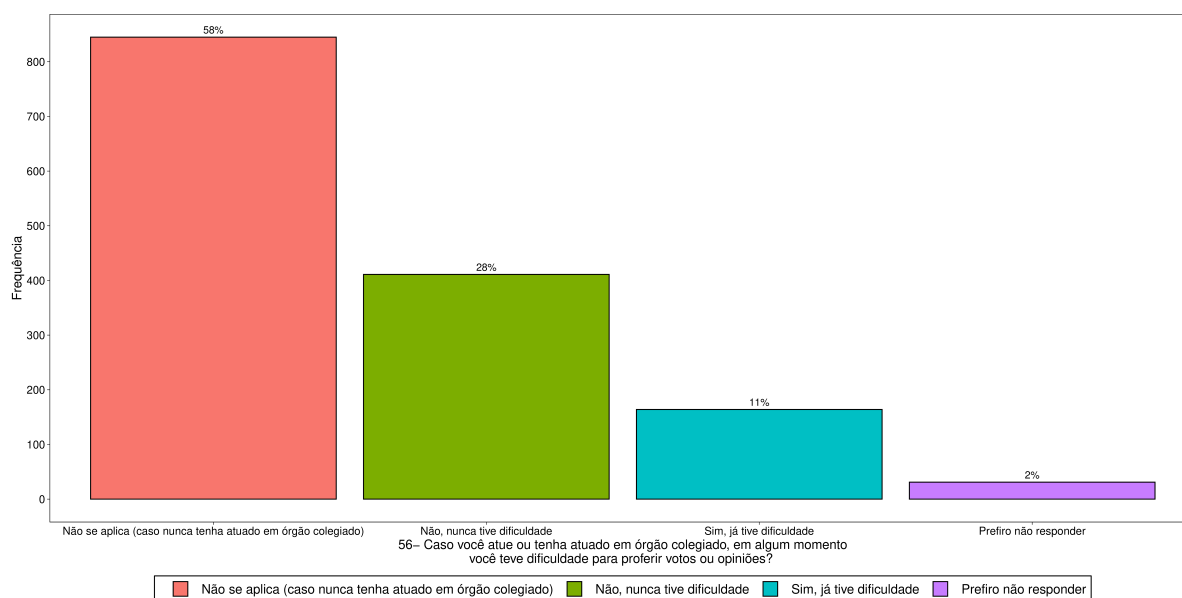
A participação na política institucional tem o condão de ampliar as perspectivas e o senso de pertencimento, viabilizando a construção coletiva de soluções para as disputas apresentadas, pois o espaço institucional é, como definiu Flávia Biroli, um “âmbito privilegiado das disputas, em que se definem quais são as necessidades prioritárias e o que seria preciso para atendê-las, assim como para a construção coletiva e validação política dos interesses” (2016, p. 746), de modo que a presença de mais mulheres permitirá que interesses a elas concernentes sejam abordados e politicamente validados (LOBO; YOSHIDA; MELLO, 2021, p. 287).

Questão 56. Caso você atue ou tenha atuado em órgão colegiado, em algum momento você teve dificuldade para proferir votos ou opiniões?

Tabela 77 – Frequência da variável Q56 (Caso você atue ou tenha atuado em órgão colegiado, em algum momento você teve dificuldade para proferir votos ou opiniões?) na amostra.

Não se aplica (caso nunca tenha atuado em órgão colegiado)	Não, nunca tive dificuldade	Sim, já tive dificuldade	Prefiro não responder
845 (58.2%)	411 (28.3%)	164 (11.3%)	31 (2.1%)

Gráfico 77 – Frequência da variável Q56 (Caso você atue ou tenha atuado em órgão colegiado, em algum momento você teve dificuldade para proferir votos ou opiniões?) na amostra.

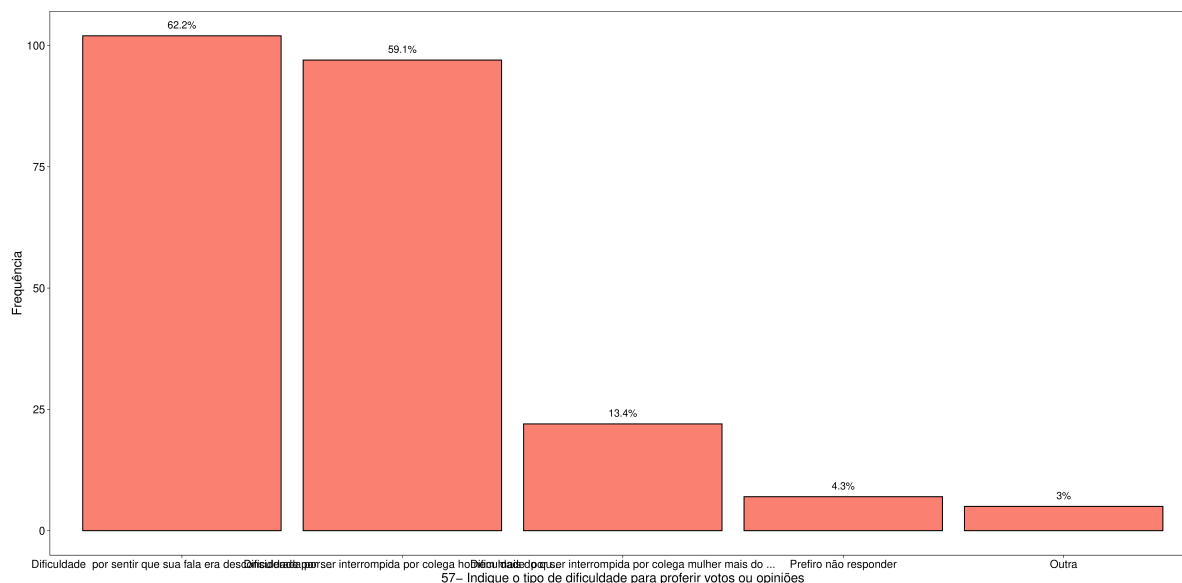


Questão 57. Indique o tipo de dificuldade para proferir votos ou opiniões.

Tabela 78 – Frequências das respostas na variável Q57 (Indique o tipo de dificuldade para proferir votos ou opiniões) na amostra.

Tipo de dificuldade para proferir votos ou opiniões	Frequência
Dificuldade por sentir que sua fala era desconsiderada por colega homem	102 (62.2%)
Dificuldade por ser interrompida por colega homem mais do que o razoável	97 (59.1%)
Dificuldade por ser interrompida por colega mulher mais do que o razoável	22 (13.4%)
Prefiro não responder	7 (4.3%)
Outra	5 (3%)

Gráfico 78 – Frequências das respostas na variável Q57 (Indique o tipo de dificuldade para proferir votos ou opiniões) na amostra.



Encerrando esse bloco de perguntas, que buscou analisar diversos aspectos das dificuldades vivenciadas pelas mulheres na carreira da magistratura, buscou-se investigar especificidades de obstáculos sentidos por aquelas que atuam em órgãos colegiados.

Para começar, o primeiro dado que se destaca é mais uma evidência da baixa representatividade feminina em tais espaços, visto que a maioria das magistradas respondentes (58,2%) disse que nunca atuou em órgão colegiado.

Das que atuam, 28,3% responderam que nunca tiveram dificuldade para proferir votos ou opiniões, enquanto 11,3% informaram o contrário. Das que assinalaram já ter tido dificuldade, a maior foi a de sentir que sua fala era desconsiderada por um colega homem (62,2%), seguida de ser interrompida por um colega homem mais do que o razoável (59,1%). Sobre esse assunto relacionado ao chamado machismo discursivo, vide também as Questões 36 e 37, já abordadas neste relatório.

3.3 Participação feminina na carreira da magistratura (Questões 58 a 69)

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Mariana Rezende Ferreira Yoshida (TJMS)

A presente seção aborda as questões relativas à participação feminina no Judiciário, na perspectiva das próprias interessadas, as magistradas.

A primeira magistrada brasileira foi Auri de Moura Costa, que tomou posse no Tribunal de Justiça do Ceará em 1939 (TJCE, 2021), “o que se traduz numa hegemonia masculina de cerca de 400 anos” no Poder Judiciário (YOSHIDA, 2022).

Ocorre que, além do ingresso tardio, historicamente, as mulheres continuam sub-representadas na carreira da magistratura.

De acordo com a pesquisa Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, as magistradas somam 38,8% do quadro total em atividade. No recorte pelo cargo, surgem como 45,7% dos/as juízes/as substitutos/as, 39,3% dos/as juízes/as titulares, 25,7% dos/as desembargadores/as e 19,6% dos/as ministro/as dos Tribunais Superiores (CNJ, 2019).

No CNJ, entre 2008 e 2019, o número de Conselheiras oscilou entre 0% a 40% e somente nos anos de 2013, 2014 e 2019 esse percentual foi superior a 33% (CNJ, 2020).

Em cargos diretivos dos Tribunais de 2ª instância, entre os anos de 2011 e 2015, somente cerca de 29% das Presidências, Vice-Presidências e Corregedorias eram ocupadas por Desembargadoras (FRAGALE FILHO; MOREIRA; SCIAMARELLA, 2015).

Nos Tribunais de Justiça, foi apurado que nos cargos de juízes/as auxiliares das presidências e corregedorias as mulheres possuem índices de ocupação na ordem de 24,7% e 34,3%, respectivamente (LOBO; YOSHIDA; MELLO, 2021).

Portanto, passados mais de 80 anos desde o ingresso da primeira mulher na magistratura, ainda há no Brasil uma inequívoca sub-representação feminina em todos os níveis da carreira e, por isso, esse foi um dos temas submetidos à apreciação das respondentes da presente pesquisa.

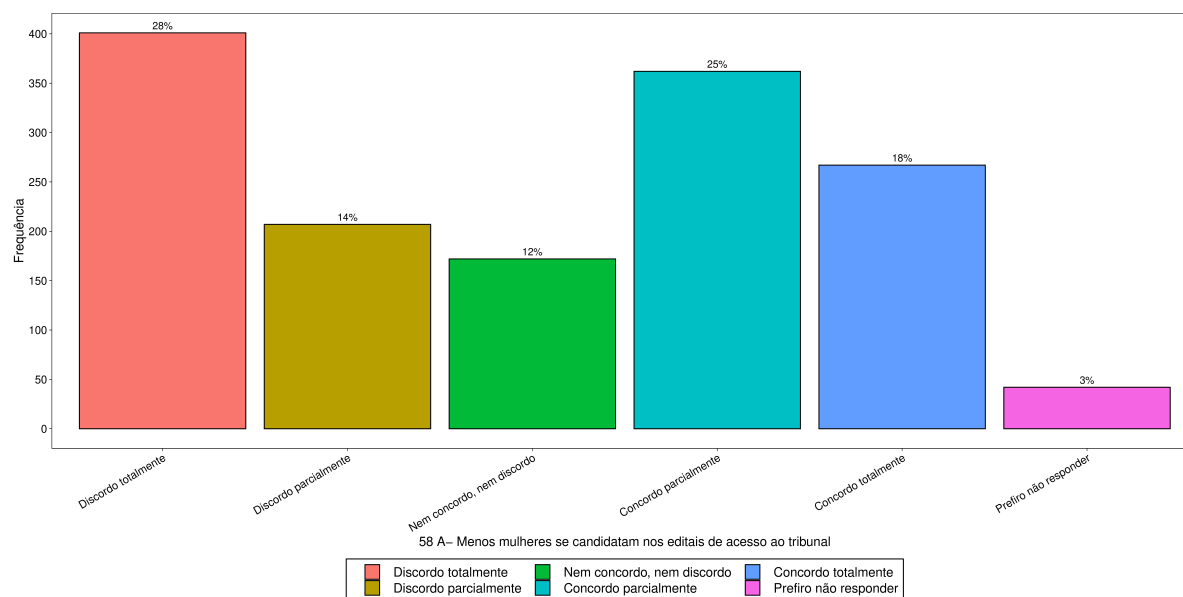
Questão 58. A que você atribui o número reduzido de magistradas nos Tribunais Superiores e 2º grau, e a menor representação feminina nos cargos de assessoramento e direção nos Tribunais brasileiros? Avalie as seguintes afirmações:

58 A. Menos mulheres de candidatam nos editais de acesso ao tribunal.

Tabela 79 – Frequência da variável Q58A (Menos mulheres de candidatam nos editais de acesso ao tribunal) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
401 (27.6%)	207 (14.3%)	172 (11.9%)	362 (24.9%)	267 (18.4%)	42 (2.9%)

Gráfico 79 – Frequência da variável Q58A (Menos mulheres de candidatam nos editais de acesso ao tribunal) na amostra.

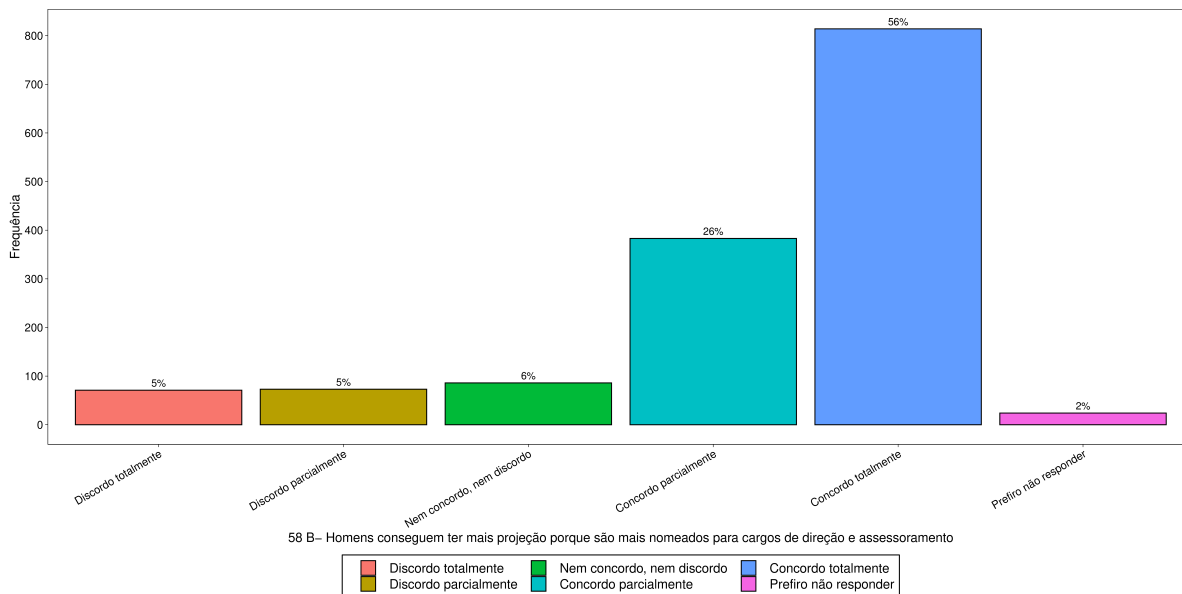


58 B. Homens conseguem ter mais projeção porque são mais nomeados para cargos de direção e assessoramento.

Tabela 80 – Frequência da variável Q58B (Homens conseguem ter mais projeção porque são mais nomeados para cargos de direção e assessoramento) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
71 (4.9%)	73 (5%)	86 (5.9%)	383 (26.4%)	814 (56.1%)	24 (1.7%)

Gráfico 80 – Frequência da variável Q58B (Homens conseguem ter mais projeção porque são mais nomeados para cargos de direção e assessoramento) na amostra.

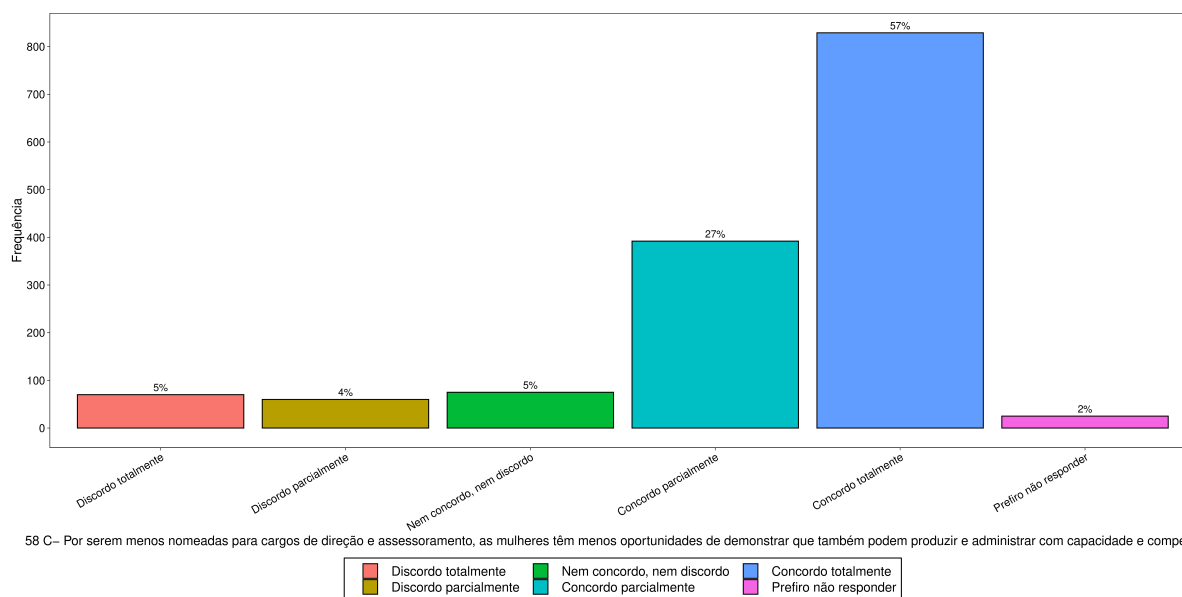


58 C. Por serem menos nomeadas para cargos de direção e assessoramento, as mulheres têm menos oportunidades de demonstrar que também podem produzir e administrar com capacidade e competência.

Tabela 81 – Frequência da variável Q58C (Por serem menos nomeadas para cargos de direção e assessoramento, as mulheres têm menos oportunidades de demonstrar que também podem produzir e administrar com capacidade e competência) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
70 (4.8%)	60 (4.1%)	75 (5.2%)	392 (27%)	829 (57.1%)	25 (1.7%)

Gráfico 81 – Frequência da variável Q58C (Por serem menos nomeadas para cargos de direção e assessoramento, as mulheres têm menos oportunidades de demonstrar que também podem produzir e administrar com capacidade e competência) na amostra.

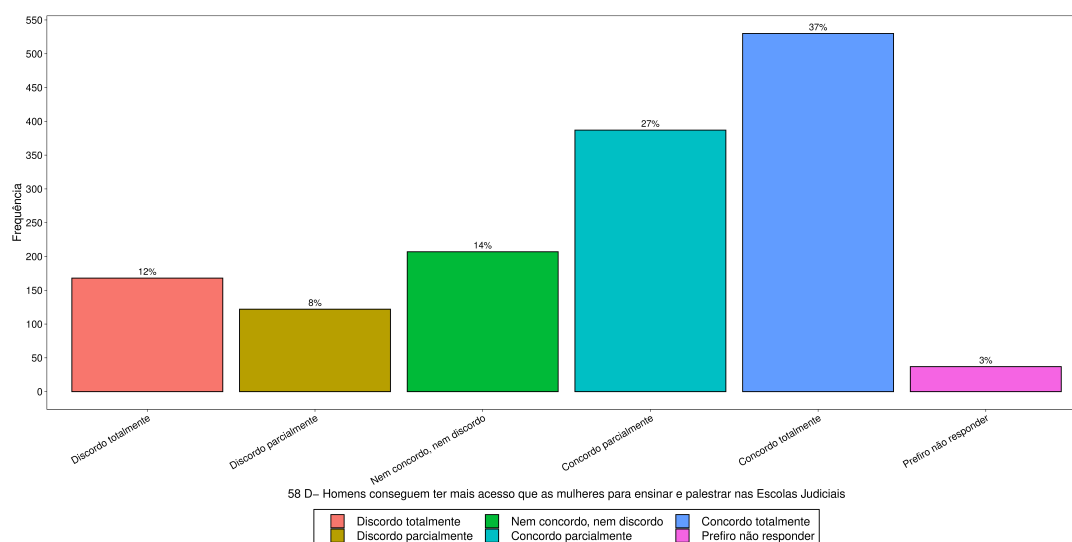


58 D. Homens conseguem ter mais acesso que as mulheres para ensinar e palestrar nas Escolas Judiciais.

Tabela 82 – Frequência da variável Q58D (Homens conseguem ter mais acesso que as mulheres para ensinar e palestrar nas Escolas Judiciais) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
168 (11.6%)	122 (8.4%)	207 (14.3%)	387 (26.7%)	530 (36.5%)	37 (2.5%)

Gráfico 82 – Frequência da variável Q58D (Homens conseguem ter mais acesso que as mulheres para ensinar e palestrar nas Escolas Judiciais) na amostra.

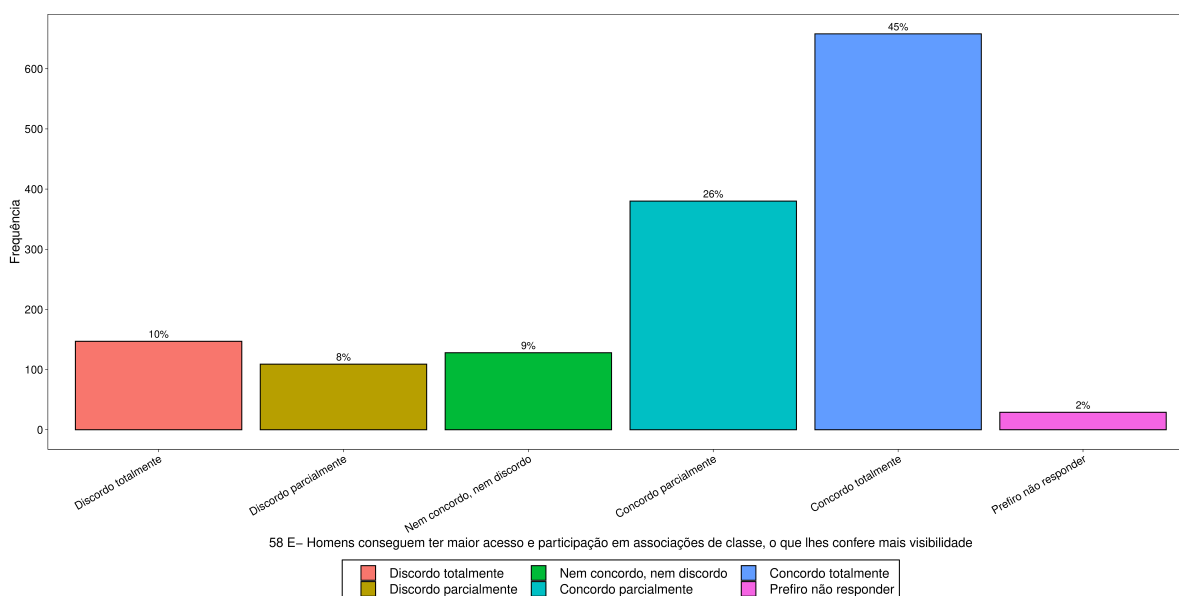


58 E. Homens conseguem ter maior acesso e participação em associações de classe, o que lhes confere mais visibilidade.

Tabela 83 – Frequência da variável Q58E (Homens conseguem ter maior acesso e participação em associações de classe, o que lhes confere mais visibilidade) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
147 (10.1%)	109 (7.5%)	128 (8.8%)	380 (26.2%)	658 (45.3%)	29 (2%)

Gráfico 83 – Frequência da variável Q58E (Homens conseguem ter maior acesso e participação em associações de classe, o que lhes confere mais visibilidade) na amostra.

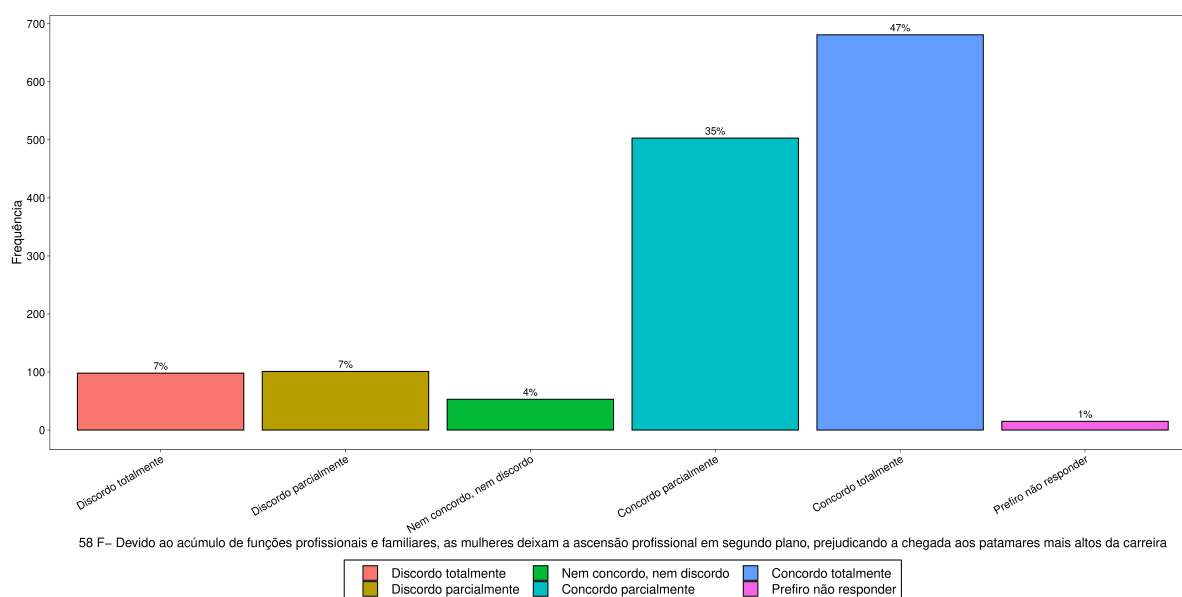


58 F. Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres deixam a ascensão profissional em segundo plano, prejudicando a chegada a patamares mais altos da carreira.

Tabela 84 – Frequência da variável Q58F (Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres deixam a ascensão profissional em segundo plano, prejudicando a chegada a patamares mais altos da carreira) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
98 (6.8%)	101 (7%)	53 (3.7%)	503 (34.7%)	681 (46.9%)	15 (1%)

Gráfico 84 – Frequência da variável Q58F (Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres deixam a ascensão profissional em segundo plano, prejudicando a chegada a patamares mais altos da carreira) na amostra.

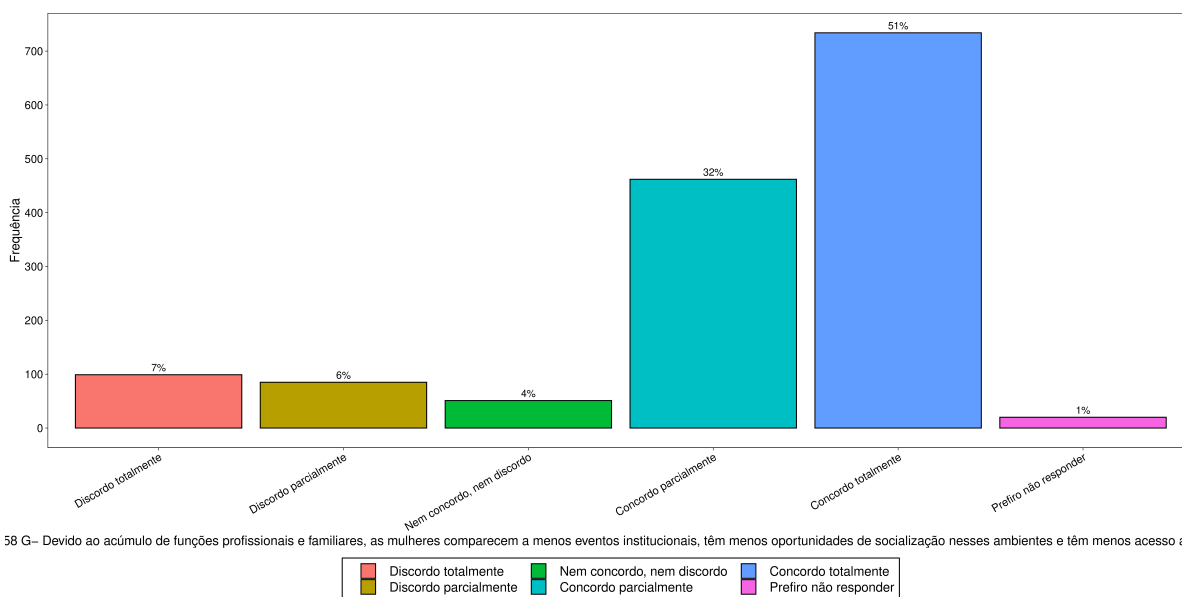


58 G. Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres comparecem a menos eventos institucionais, têm menos oportunidades de socialização nesses ambientes e têm menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens.

Tabela 85 – Frequência da variável Q58G (Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres comparecem a menos eventos institucionais, têm menos oportunidades de socialização nesses ambientes e têm menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
99 (6.8%)	85 (5.9%)	51 (3.5%)	462 (31.8%)	734 (50.6%)	20 (1.4%)

Gráfico 85 – Frequência da variável Q58G (Devido ao acúmulo de funções profissionais e familiares, as mulheres comparecem a menos eventos institucionais, têm menos oportunidades de socialização nesses ambientes e têm menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens) na amostra.



58 H. Devido ao ambiente mais masculino que prevalece na magistratura, as mulheres permanecem menos tempo e acabam comparecendo a menos eventos institucionais, tendo menos oportunidades de socialização nesses ambientes, e menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens.

Tabela 86 – Frequência da variável Q58H (Devido ao ambiente mais masculino que prevalece na magistratura, as mulheres permanecem menos tempo e acabam comparecendo a menos eventos institucionais, tendo menos oportunidades de socialização nesses ambientes, e menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens) na amostra.

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Prefiro não responder
175 (12.1%)	131 (9%)	116 (8%)	444 (30.6%)	553 (38.1%)	32 (2.2%)

Gráfico 86 – Frequência da variável Q58H (Devido ao ambiente mais masculino que prevalece na magistratura, as mulheres permanecem menos tempo e acabam comparecendo a menos eventos institucionais, tendo menos oportunidades de socialização nesses ambientes, e menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens) na amostra.

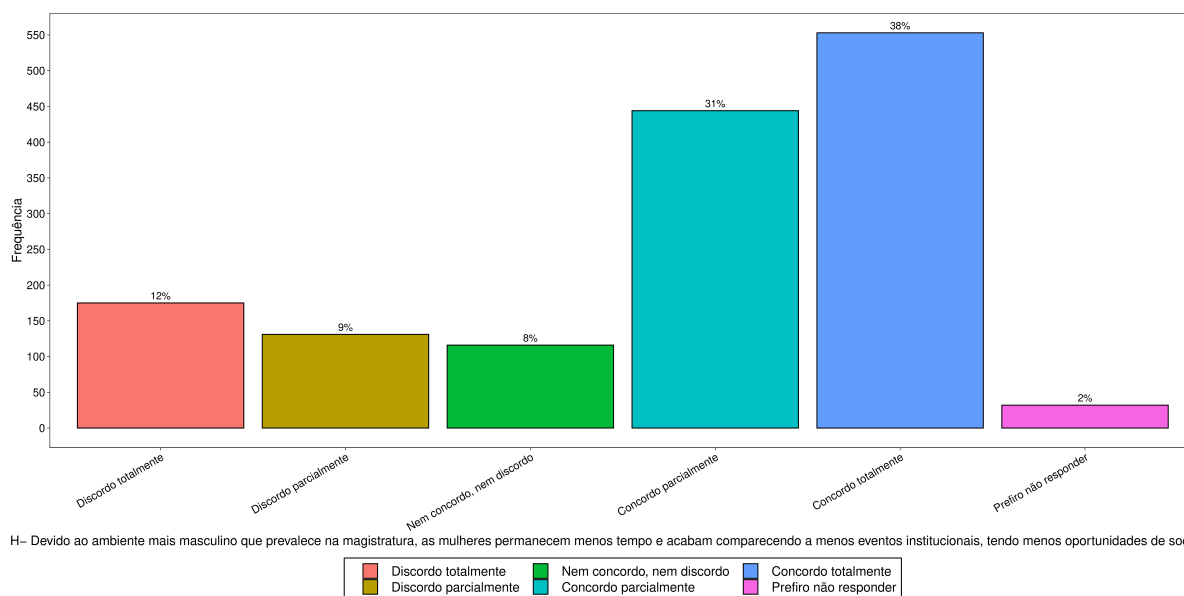
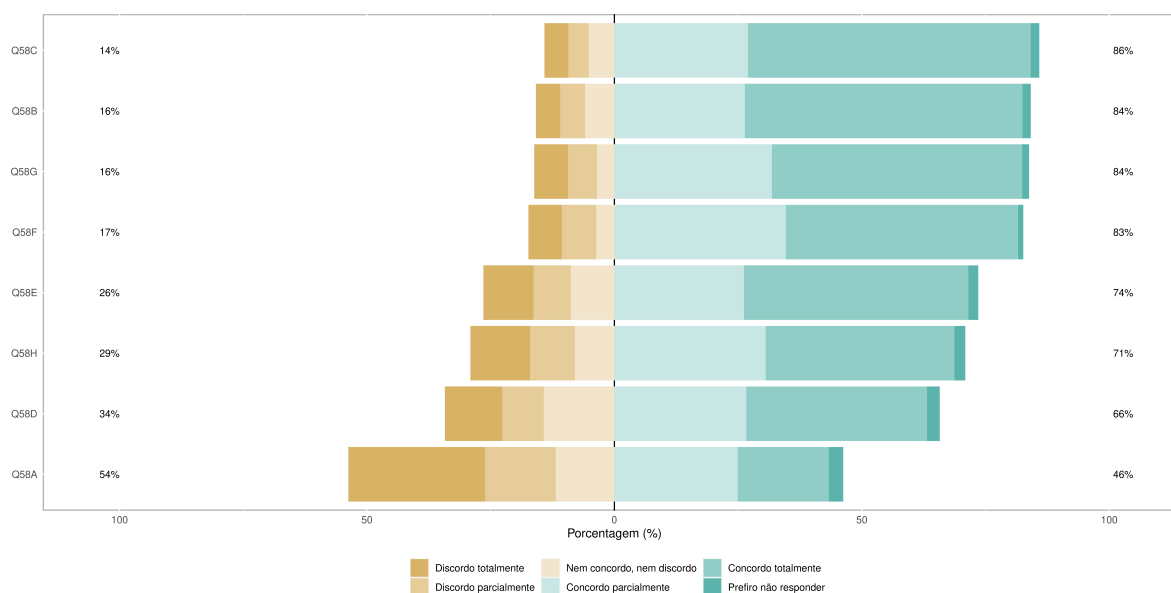


Figura 4 – Frequência de respostas à Questão 58 na escala Likert.



Fonte: elaborado por LM Assessoria Estatística a pedido das autoras.

Questão 59. Outra não listada acima. Identifique.

A primeira pergunta deste bloco foi para aferir os motivos que ensejam o número reduzido de magistradas nos Tribunais Superiores e de 2º grau, bem como nos cargos de assessoramento e direção dos Tribunais.

Das oito hipóteses apresentadas, e seguindo a mesma linha de interpretação feita para as questões antes analisadas utilizando escala Likert, é possível afirmar que a hipótese com a qual as respondentes mais se inclinaram a concordar foi que, “por serem menos nomeadas para cargos de direção e assessoramento, as mulheres têm menos oportunidades de demonstrar que também podem produzir e administrar com capacidade e competência” (84,1%).

Outra assertiva que apareceu com grande concordância foi a de que os “homens conseguem ter mais projeção porque são mais nomeados para cargos de direção e assessoramento (82,5%).

Em terceiro lugar, houve significativa tendência de concordância com a hipótese de que o “acúmulo de funções profissionais e familiares” leva as mulheres a comparecerem menos a eventos institucionais e, com isso, “têm menos oportunidades de socialização nesses ambientes e têm menos acesso a networking e mentoria que os colegas homens” (82,4%). O acúmulo de funções profissionais e familiares surgiu também como um dificultador em priorizar a ascensão na carreira pelas mulheres (81,6%).

Para a assertiva de que “homens conseguem ter maior acesso e participação em associações de classe, o que lhes confere mais visibilidade”, a inclinação de concordância foi de 71,5%. No que se refere à hipótese “homens conseguem ter mais acesso que as mulheres para ensinar e palestrar nas Escolas Judiciais”, foi de 63,2%.

Quanto à afirmação de que a predominância masculina nos ambientes da magistratura faz com que as mulheres compareçam a menos eventos institucionais e permaneçam menos tempo, perdendo oportunidades de *networking*, a tendência de concordância foi de 68,7%.

A assertiva que teve menor concordância foi de que “menos mulheres se candidatam nos editais de acesso ao Tribunal” (43,3%), o que pode indicar que muitas magistradas têm sim interesse em ascender na carreira e vêm sim manifestando-o formalmente, inscrevendo-se nos editais de acesso aos tribunais, de modo que não seria por falta de inscrição a baixa representatividade feminina nos degraus mais altos da judicatura.

Nas questões abertas, foram catalogadas 101 respostas, as quais tiveram o conteúdo analisado. Para tanto, foram utilizados os métodos de análise documental propostos por Laurence Bardin (1995), ou seja, inicialmente uma leitura atenta de cada resposta (exploração do material). Depois, na fase de codificação, teve lugar o agrupamento e sistematização dos dados obtidos

por similitude (concorrência), quando foi possível detectar pontos convergentes (unidades de registro), que denotam os motivos indicados para a sub-representação feminina no 2º grau e nos cargos de assessoramento nos Tribunais.

Com isso, 19 respostas foram excluídas por não terem conteúdo pertinente com a questão. E das 82 restantes, foram agrupadas em 3 categorias: livre escolha das mulheres, entrada tardia das mulheres na magistratura e sexismo.

A primeira categoria decorre de 7 respostas, que atribuíram o fenômeno à livre escolha das mulheres, valendo destacar, dentre todas, as ponderações no sentido de que “o mundo vem sendo dividido entre o que ideologicamente se quer das mulheres e das meninas e não com o que de fato querem. No Tribunal a qual pertencem não há distinção na carreira por gênero”.

A segunda categoria é resultado de 8 respostas, que associaram a sub-representação à entrada tardia das mulheres na magistratura, de maneira que “com o tempo, a equalização nos tribunais será automática”, como sustentou uma das respondentes.

A terceira categoria foi extraída de 65 respostas, que correlacionam o quadro à discriminação (sexismo) existente na sociedade e no Poder Judiciário, que exclui as mulheres de espaços mais prestigiosos em virtude da divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as magistradas e as impede de formar suas redes de apoio para ascender na carreira, bem como agrega maior valor ao trabalho dos homens.

Segundo uma das respondentes, “é preciso se esforçar tanto para se manter no cargo, que não sobra energia e disposição para concorrer a postos mais elevados”.

Outra disse que “com o ambiente majoritariamente masculino, as mulheres não se sentem prestigiadas/valorizadas pelos seus pares. Em mais de uma ocasião me vejo ocupando posições que me dão muito trabalho e pouco retorno pessoal e prestígio. Quase sempre que a função é de fato recompensadora, vejo um homem ser indicado”.

Infere-se, pois, que a menor oportunidade em ter carreira mais projetada, socializada e livre das demandas familiares são os principais fatores apontados pelas magistradas para justificar a sub-representação feminina em 2º grau e nos cargos de assessoramento.

Sobre esse assunto, a literatura especializada, que possui como grande referência no Brasil os sólidos estudos desenvolvidos pela socióloga das profissões Maria da Glória Bonelli, concluiu que vige no Poder Judiciário brasileiro a lógica do profissionalismo, o qual se traduz em:

[...] uma maneira específica de se exercer uma ocupação e de se estabelecerem relações no mundo do trabalho. [...] Ele valoriza o conhecimento abstrato, a formação nos cursos superiores, o controle do mercado pelos pares, a autonomia para realizar diagnósticos, a

prestação de serviços especializados com qualidade e independente dos interesses dos clientes, do Estado e do mercado. A síntese da ideologia do profissionalismo é a expertise para servir com independência (BONELLI, 2002, p. 16-17).

Com isso, ainda segundo Bonelli, “o que marca profundamente a distinção do profissionalismo para as demais formas de organização do trabalho é o caráter ideológico assentado no ideário da neutralidade”, resultando num apagamento das diferenças entre os/as integrantes da carreira e maior grau de exclusão dos/as considerados/as dissonantes, como as mulheres, que passam a ter dificuldades para galgar os níveis mais altos da magistratura em virtude do chamado teto de vidro. Portanto, ao reconhecerem que as magistradas têm mais dificuldade para projetar suas carreiras, as respondentes admitem a existência do teto de vidro.

Numa outra vertente, a divisão sexual do trabalho aparece como decisiva neste processo de exclusão das magistradas em cargos nos Tribunais. Primeiro porque, segundo as respondentes, as levam a participar menos de eventos institucionais, prejudicando a socialização e formação de redes de contatos, que reconhecem como fatores importantes para ascender na carreira. Segundo, a sobrecarga nos trabalhos domésticos também as impede de priorizar a ascensão na carreira.

A socialização e o *networking* como elementos que alavancam a carreira de magistrados/as no Brasil já foi objeto de alguns estudos, de sorte que se justificam os apontamentos das respondentes nesse sentido.

Ao analisar a composição do CNJ, de 2004 a 2013, por exemplo, Roberto Fragale Filho notou a existência de estratégias de indicação, que variavam conforme o segmento. As redes associativas pareceram decisivas nas vagas destinadas à Justiça Federal e Justiça do Trabalho. A proximidade com órgãos indicadores e o próprio CNJ surgiram como determinantes nas vagas da Justiça do Trabalho e da Justiça Estadual (FRAGALE FILHO, 2013). De modo complementar, Clara da Mota Santos Pimenta Alves acresce que

Diversos estudos e forças-tarefas direcionadas à inclusão de gênero nas justiças ao redor do mundo têm mostrado que as barreiras de promoção têm como uma das suas causas até mesmo a dificuldade feminina de relacionamento em ambientes masculinos. Uma série de desdobramentos da carreira ocorrem em encontros informais, criando-se, não raro, uma situação de fraternidade enviesada pelo gênero, no que foi denominado pela força-tarefa norte-americana como a atmosfera de “*old boys club*” (ALVES, 2017, p. 360)

Nesse aspecto, é interessante notar que a assertiva segundo a qual “menos mulheres se candidatam nos editais de acesso ao Tribunal” foi a que teve menor adesão, de maneira que as respondentes atribuem a sub-representação nesse espaço muito mais a fatores institucionais

do que individuais.

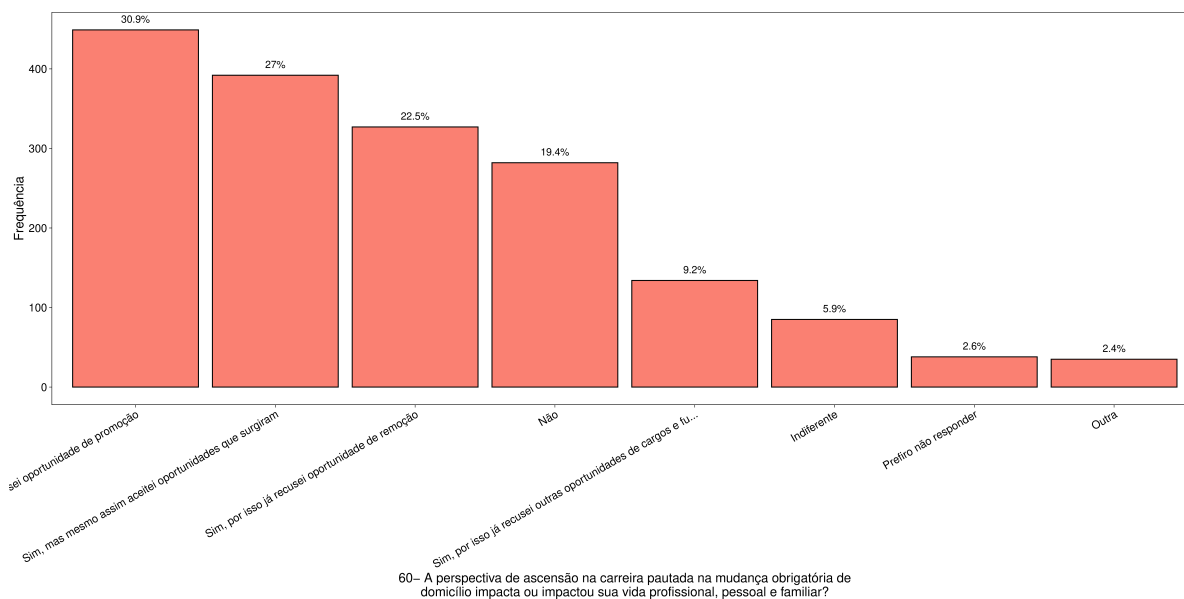
Para além da ocupação de cargos, recente pesquisa de Fabiana Cristina Severi e José de Jesus Filho avançou e procurou verificar se há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira. Para tanto, colheram dados de 08 Tribunais de Justiça, tratando-os estatisticamente e a conclusão foi de que os homens são melhor remunerados que as mulheres, apesar da garantia de igualdade de subsídios para todos/as os/as integrantes da carreira, “o que pode ser explicado pelos mediadores de gênero, que operam gerando melhores oportunidades para homens em desfavor das mulheres” (SEVERI; JESUS FILHO, 2022), convergindo para os resultados ora obtidos, especialmente o comentário segundo o qual “[...] Quase sempre que a função é de fato recompensadora, vejo um homem ser indicado”.

Questão 60. A perspectiva de ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar?

Tabela 87 – Frequências das respostas na variável Q60 (A perspectiva de ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar?) na amostra.

A ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar?	Frequência
Sim, por isso já recusei oportunidade de promoção	449 (30.9%)
Sim, mas mesmo assim aceitei oportunidades que surgiram	392 (27%)
Sim, por isso já recusei oportunidade de remoção	327 (22.5%)
Não	282 (19.4%)
Sim, por isso já recusei outras oportunidades de cargos e funções.	134 (9.2%)
Indiferente	85 (5.9%)
Prefiro não responder	38 (2.6%)
Outra	35 (2.4%)

Gráfico 87 – Frequências das respostas na variável Q60 (A perspectiva de ascensão na carreira pautada na mudança obrigatória de domicílio impacta ou impactou sua vida profissional, pessoal e familiar?) na amostra.



A Questão 60 procurou estabelecer a correlação (ou não) da ascensão na carreira à mudança de domicílio, que geralmente é necessária para lograr promoções/remoções, haja vista os possíveis impactos que tal circunstância gera à vida profissional, pessoal e familiar de magistrados/as.

A resposta que obteve maior adesão foi a de que essa regra de mudança obrigatória de domicílio gera os impactos mencionados e, por isso, houve recusa de oportunidades de promoção (30,9%). Na sequência, 27% das magistradas admitiram os impactos, mas mesmo assim aceitaram as oportunidade que surgiram. 22,5% deixaram de se remover em virtude desses impactos. E 19,4% não enxergam a mudança de domicílio como algo impactante em suas vidas.

Nas respostas abertas, uma respondente disse ter adiado a gravidez para chegar à Capital. Outra afirmou que *“há necessidade de refletir sobre a família, especialmente mudança para filhos”*. Uma terceira lembrou que na realidade de quem tem filhos/as e é casada é muito difícil permanecer *“lotada em cidades sem estrutura de saúde e ensino e por óbvio isso impacta na minha vida pessoal”*. Também foi dito que, embora tenha aceito a oportunidade de promoção, a remoção *“sempre depende de uma série de fatores ligados à família. A escolha não é feita pela conveniência profissional”*.

O que se observa é que a grande maioria sente o impacto que as mudanças obrigatórias de domicílio, uma característica inerente à carreira da magistratura, geram especialmente às mulheres no âmbito profissional, pessoal e familiar e que, por isso, deixaram de se promover ou se remover. Inclusive, na Nota Técnica nº 01/2017, dentre os principais motivos para a baixa

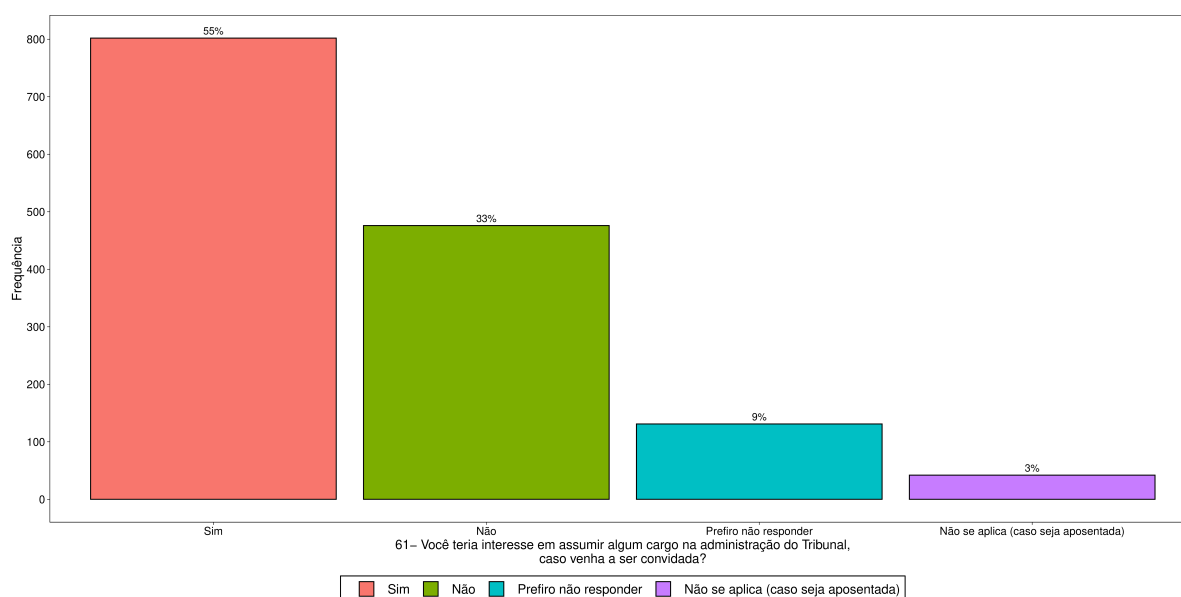
representatividade feminina na Justiça Federal, destacou-se com 83,88% de adesão o fato de as respondentes não serem acompanhadas pelos esposos/companheiros quando têm de se mudar em razão do trabalho (AJUFE, 2017), o que se reforça ainda mais pelo resultado encontrado na presente pesquisa.

Questão 61. Você teria interesse em assumir algum cargo na administração do Tribunal, caso venha a ser convidada?

Tabela 88 – Frequência da variável Q61 (Você teria interesse em assumir algum cargo na administração do Tribunal, caso venha a ser convidada?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder	Não se aplica (caso seja aposentada)
802 (55.3%)	476 (32.8%)	131 (9%)	42 (2.9%)

Gráfico 88 – Frequência da variável Q61 (Você teria interesse em assumir algum cargo na administração do Tribunal, caso venha a ser convidada?) na amostra.

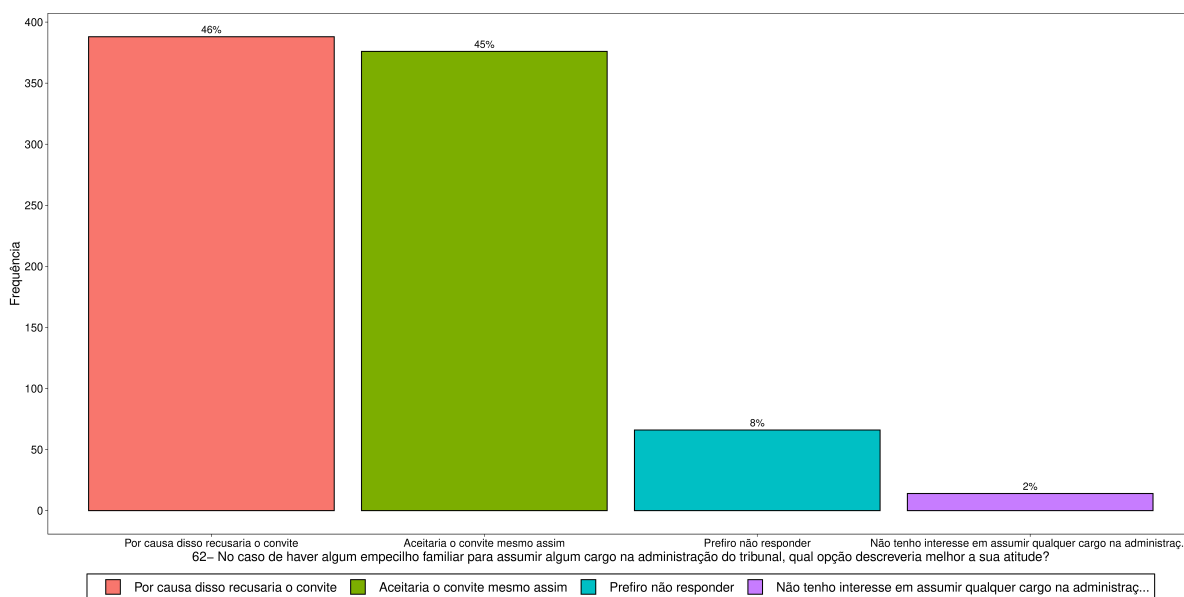


Questão 62. No caso de haver algum empecilho familiar para assumir algum cargo na administração do tribunal, qual opção descreveria melhor a sua atitude?

Tabela 89 – Frequência da variável Q62 (No caso de haver algum empecilho familiar para assumir algum cargo na administração do tribunal, qual opção descreveria melhor a sua atitude?) na amostra.

Por causa disso recusaria o convite	Aceitaria o convite mesmo assim	Prefiro não responder	Não tenho interesse em assumir qualquer cargo na administração de Tribunal
388 (46%)	376 (44.5%)	66 (7.8%)	14 (1.7%)

Gráfico 89 – Frequência da variável Q62 (No caso de haver algum empecilho familiar para assumir algum cargo na administração do tribunal, qual opção descreveria melhor a sua atitude?) na amostra.

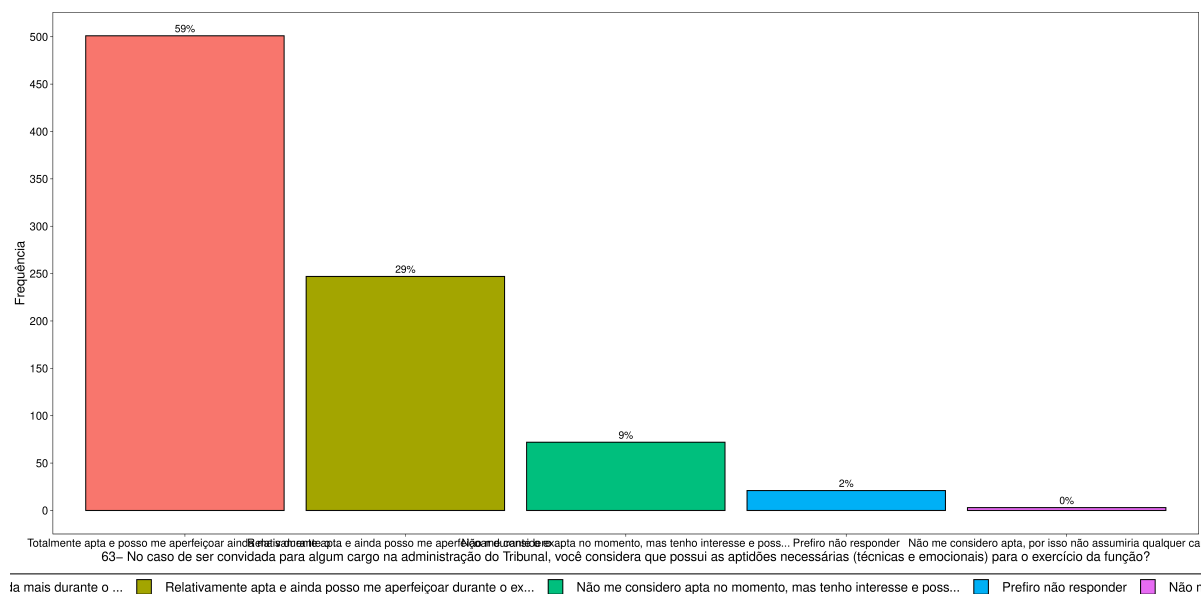


Questão 63. No caso de ser convidada para algum cargo na administração do Tribunal, você considera que possui as aptidões necessárias (técnicas e emocionais) para o exercício da função?

Tabela 90 – Frequência da variável Q63 (No caso de ser convidada para algum cargo na administração do Tribunal, você considera que possui as aptidões necessárias (técnicas e emocionais) para o exercício da função?) na amostra.

Totalmente apta e posso me aperfeiçoar ainda mais durante o exercício	Relativamente apta e ainda posso me aperfeiçoar durante o exercício	Não me considero apta no momento, mas tenho interesse e posso me aperfeiçoar	Prefiro não responder	Não me considero apta, por isso não assumiria qualquer cargo na Administração do Tribunal
501 (59.4%)	247 (29.3%)	72 (8.5%)	21 (2.5%)	3 (0.4%)

Gráfico 90 – Frequência da variável Q63 (No caso de ser convidada para algum cargo na administração do Tribunal, você considera que possui as aptidões necessárias (técnicas e emocionais) para o exercício da função?) na amostra.



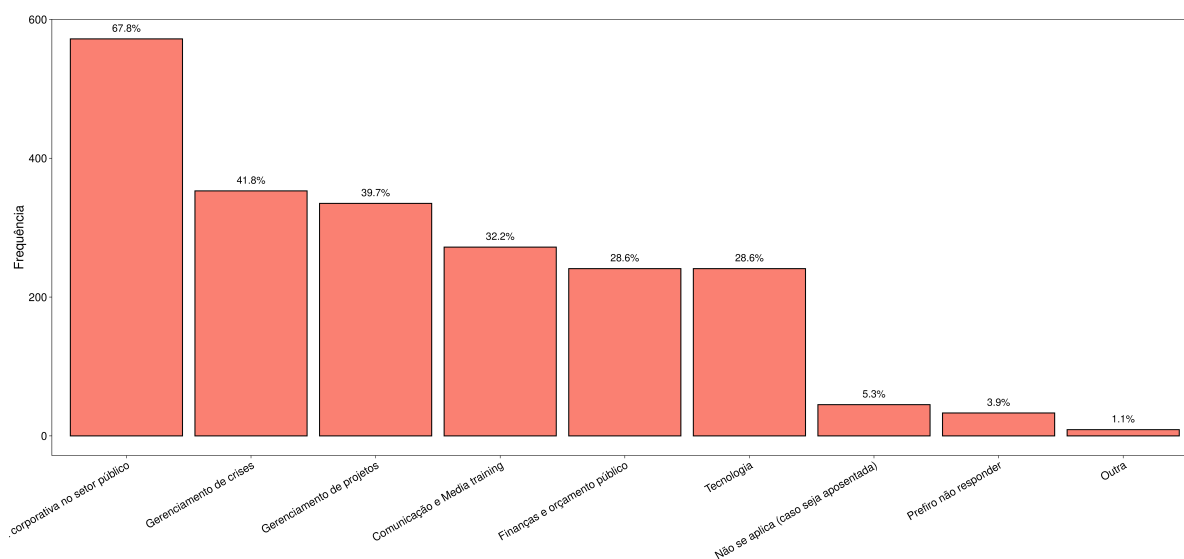
Sde

Questão 64. Caso você tenha interesse em se preparar mais, assinale que tipo de curso seria de sua preferência:

Tabela 91 – Frequências das respostas na variável Q64 (Caso você tenha interesse em se preparar mais, assinale que tipo de curso seria de sua preferência) na amostra.

Tipo de curso	Frequência
Gestão e governança corporativa no setor público	572 (67.8%)
Gerenciamento de crises	353 (41.8%)
Gerenciamento de projetos	335 (39.7%)
Comunicação e Media training	272 (32.2%)
Finanças e orçamento público	241 (28.6%)
Tecnologia	241 (28.6%)
Não se aplica (caso seja aposentada)	45 (5.3%)
Prefiro não responder	33 (3.9%)
Outra	9 (1.1%)

Gráfico 91 – Frequências das respostas na variável Q64 (Caso você tenha interesse em se preparar mais, assinale que tipo de curso seria de sua preferência) na amostra.



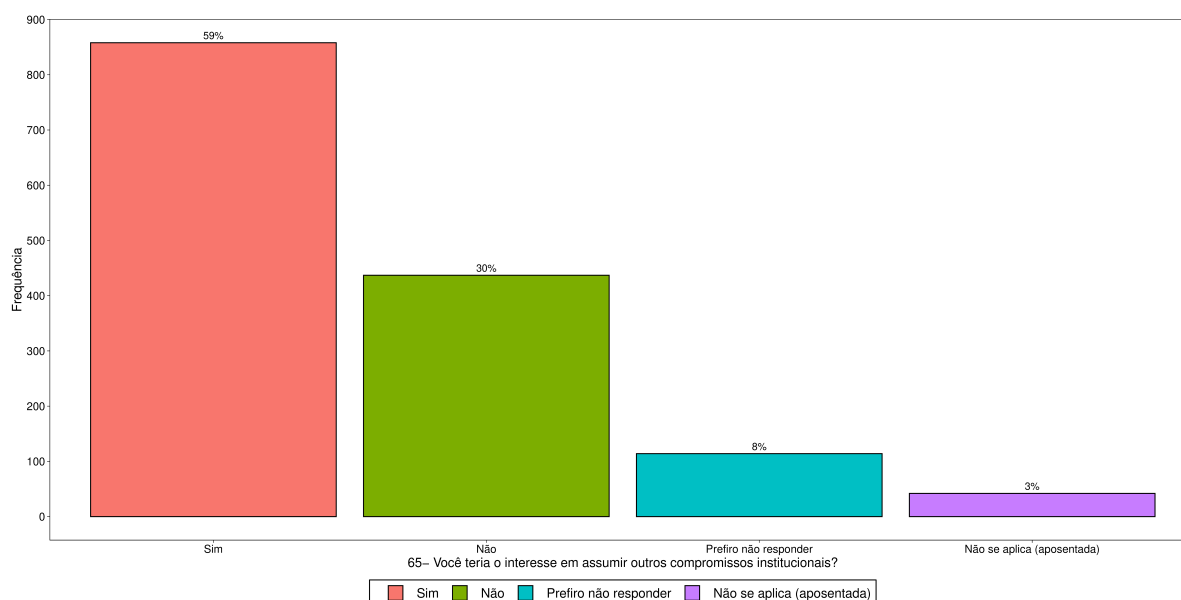
64– Caso você tenha interesse em se preparar mais, assinale que tipo de curso seria de sua preferência:

Questão 65. Você teria o interesse em assumir outros compromissos institucionais?

Tabela 92 – Frequência da variável Q65 (Você teria o interesse em assumir outros compromissos institucionais?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder	Não se aplica (aposentada)
858 (59.1%)	437 (30.1%)	114 (7.9%)	42 (2.9%)

Gráfico 92 – Frequência da variável Q65 (Você teria o interesse em assumir outros compromissos institucionais?) na amostra.

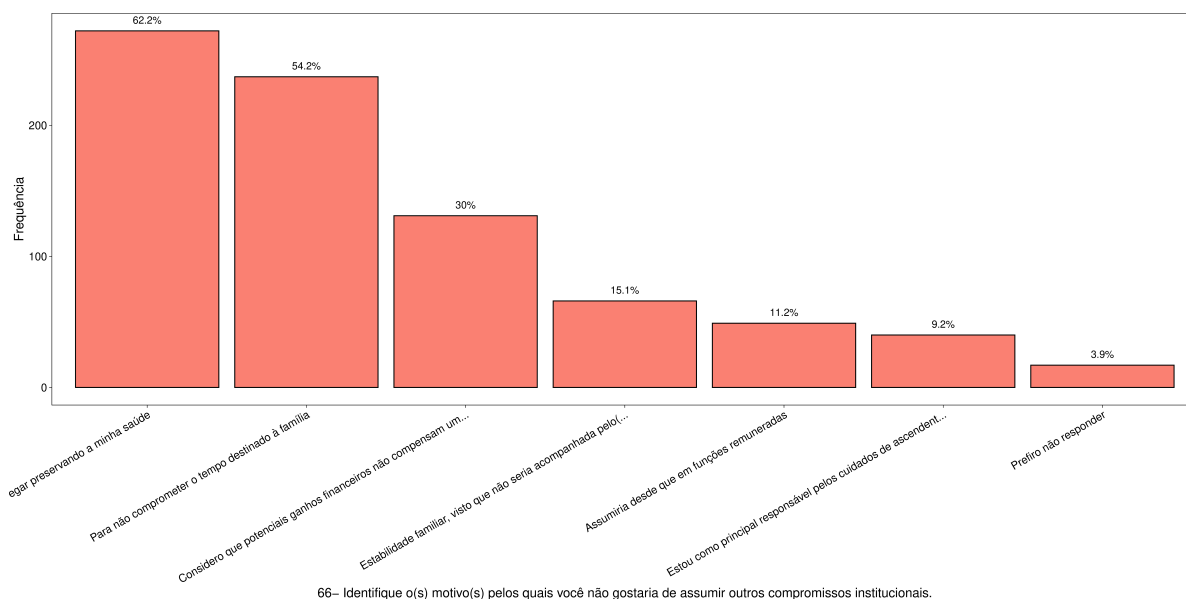


Questão 66. Identifique o(s) motivo(s) pelos quais você não gostaria de assumir outros compromissos institucionais.

Tabela 93 – Frequências das respostas na variável Q66 (Identifique o(s) motivo(s) pelos quais você não gostaria de assumir outros compromissos institucionais) na amostra.

Motivo(s) para não assumir outros compromissos institucionais	Frequência
Prefiro não me sobrecarregar preservando a minha saúde	272 (62.2%)
Para não comprometer o tempo destinado à família	237 (54.2%)
Considero que potenciais ganhos financeiros não compensam um maior acúmulo de funções	131 (30%)
Estabilidade familiar, visto que não seria acompanhada pelo(a) parceiro(a) em caso de mudança de domicílio	66 (15.1%)
Assumiria desde que em funções remuneradas	49 (11.2%)
Estou como principal responsável pelos cuidados de ascendentes	40 (9.2%)
Prefiro não responder	17 (3.9%)

Gráfico 93 – Frequências das respostas na variável Q66 (Identifique o(s) motivo(s) pelos quais você não gostaria de assumir outros compromissos institucionais) na amostra.



A pesquisa objetivou avaliar o interesse das magistradas em assumir algum cargo na administração do Tribunal caso fosse convidada. Das respondentes, 55,3% disseram ter interesse, enquanto 32,8% afirmaram não ter essa aspiração. Dentre as que disseram ter interesse, na hipótese de haver algum empecilho familiar, 44,5% aceitariam o convite mesmo assim e 46% declinariam.

Questionadas se sentiam-se técnica e emocionalmente aptas a assumirem essas funções, 59,4% responderam que se sentiam totalmente aptas; 29,3% julgaram-se relativamente aptas, mas dispostas a se aperfeiçoarem durante o exercício; 8,5% não se consideraram aptas no momento, mas têm interesse e podem se preparar; e somente 0,4% não se percebem aptas e por isso não assumiriam qualquer cargo no Tribunal. Finalmente indagadas sobre quais cursos teriam preferência para aperfeiçoarem-se, a área que despertou maior interesse foi gestão e governança corporativa no setor público (67,8%), seguida de gerenciamento de crises (41,8%) e gerenciamento de projetos (39,7%).

O questionamento seguinte tencionou examinar quão interessadas estão as magistradas em assumir outros compromissos institucionais. 59,1% manifestaram interesse e 30,1%, não. Com relação a essas últimas, os três principais motivos pelos quais não assumiriam outros compromissos institucionais foram: não se sobrecarregar, preservando a saúde (62,2%), não comprometer o tempo com a família (54,2%) e considerar que potenciais ganhos financeiros não compensam maior acúmulo de funções (30%).

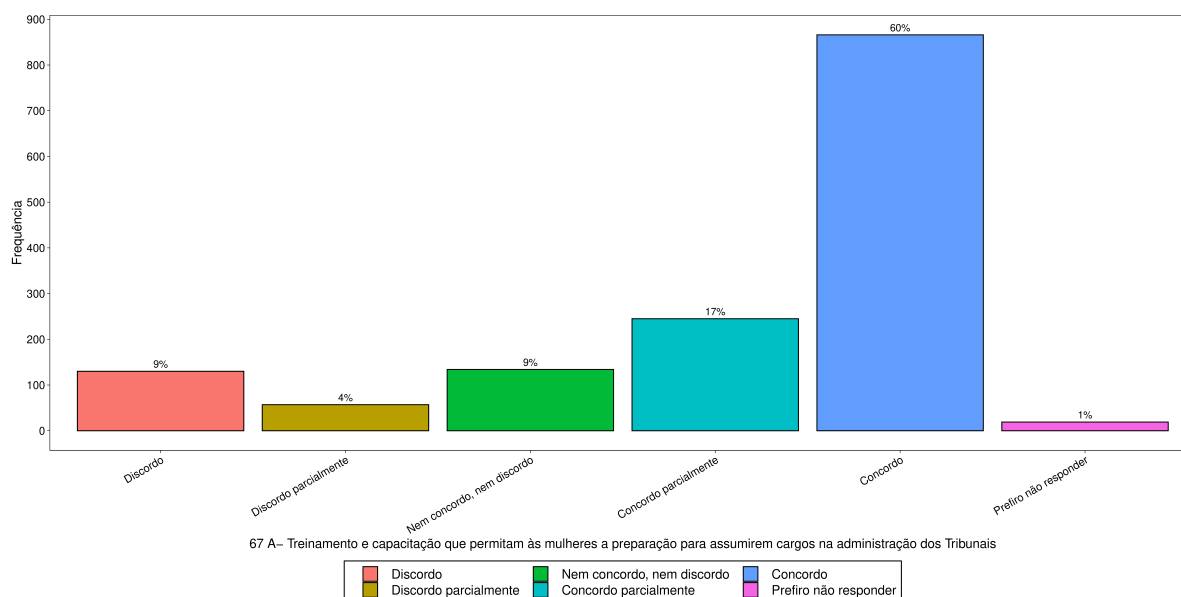
Questão 67. Quanto às medidas que podem ser adotadas para assegurar maior participação institucional da mulher nos Tribunais, avalie as opções abaixo:

67 A. Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais.

Tabela 94 – Frequência da variável Q67A (Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
130 (9%)	57 (3.9%)	134 (9.2%)	245 (16.9%)	866 (59.7%)	19 (1.3%)

Gráfico 94 – Frequência da variável Q67A (Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais) na amostra.

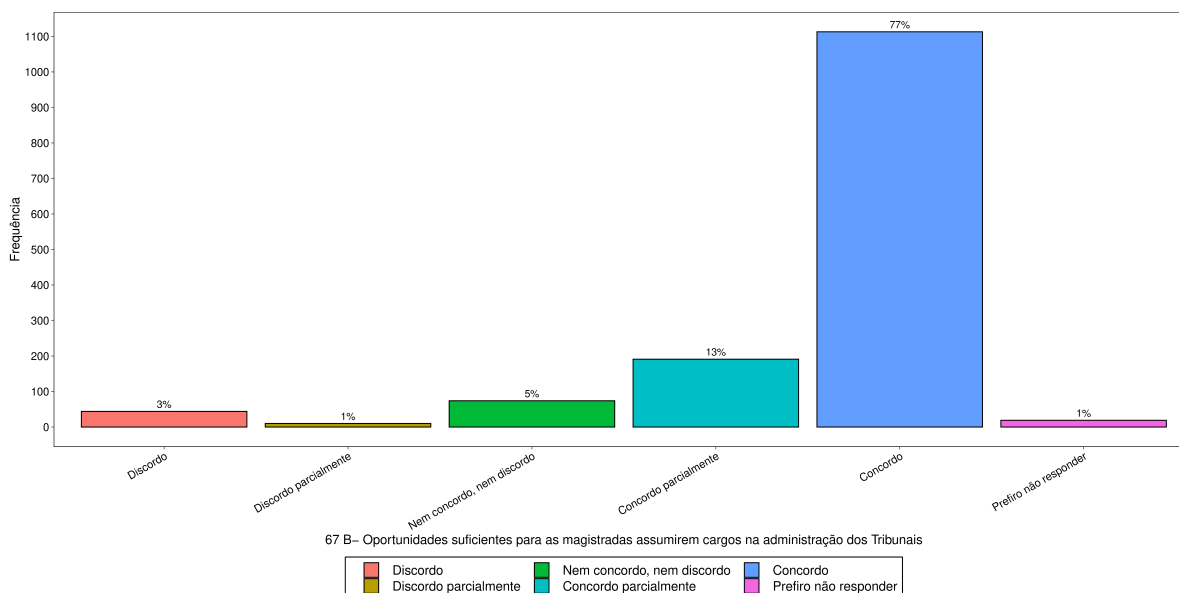


67 B. Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais.

Tabela 95 – Frequência da variável Q67B (Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
44 (3%)	10 (0.7%)	74 (5.1%)	191 (13.2%)	1113 (76.7%)	19 (1.3%)

Gráfico 95 – Frequência da variável Q67B (Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais) na amostra.

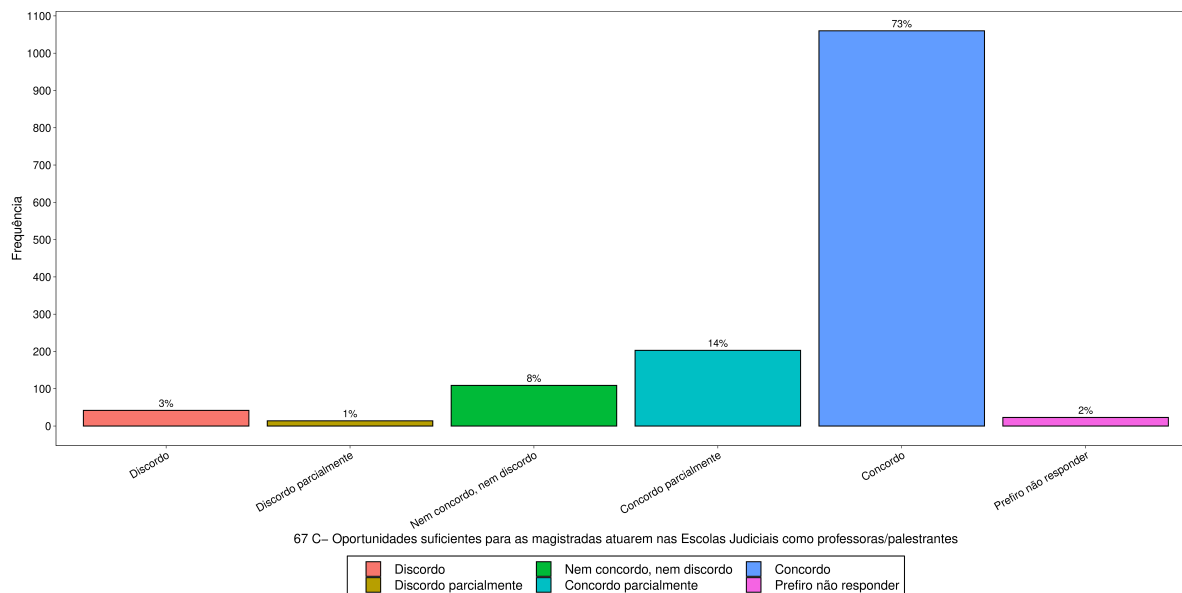


67 C. Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes.

Tabela 96 – Frequência da variável Q67C (Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
42 (2.9%)	14 (1%)	109 (7.5%)	203 (14%)	1060 (73.1%)	23 (1.6%)

Gráfico 96 – Frequência da variável Q67C (Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes) na amostra.

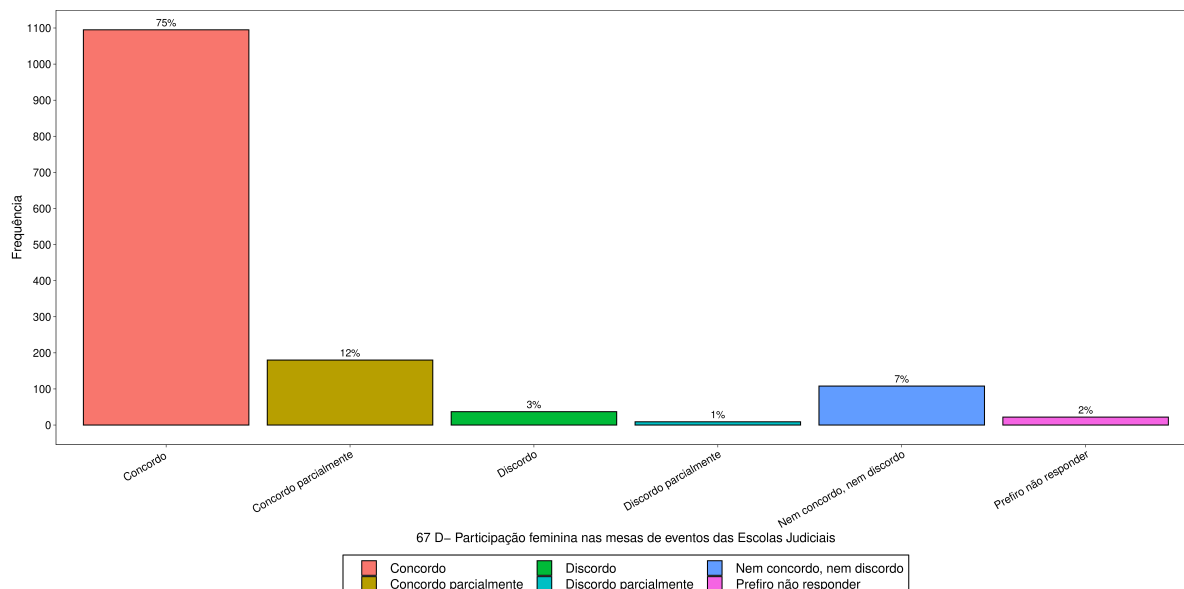


67 D. Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais.

Tabela 97 – Frequência da variável Q67D (Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais) na amostra.

Concordo	Concordo parcialmente	Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Prefiro não responder
1095 (75.5%)	180 (12.4%)	37 (2.5%)	9 (0.6%)	108 (7.4%)	22 (1.5%)

Gráfico 97 – Frequência da variável Q67D (Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais)



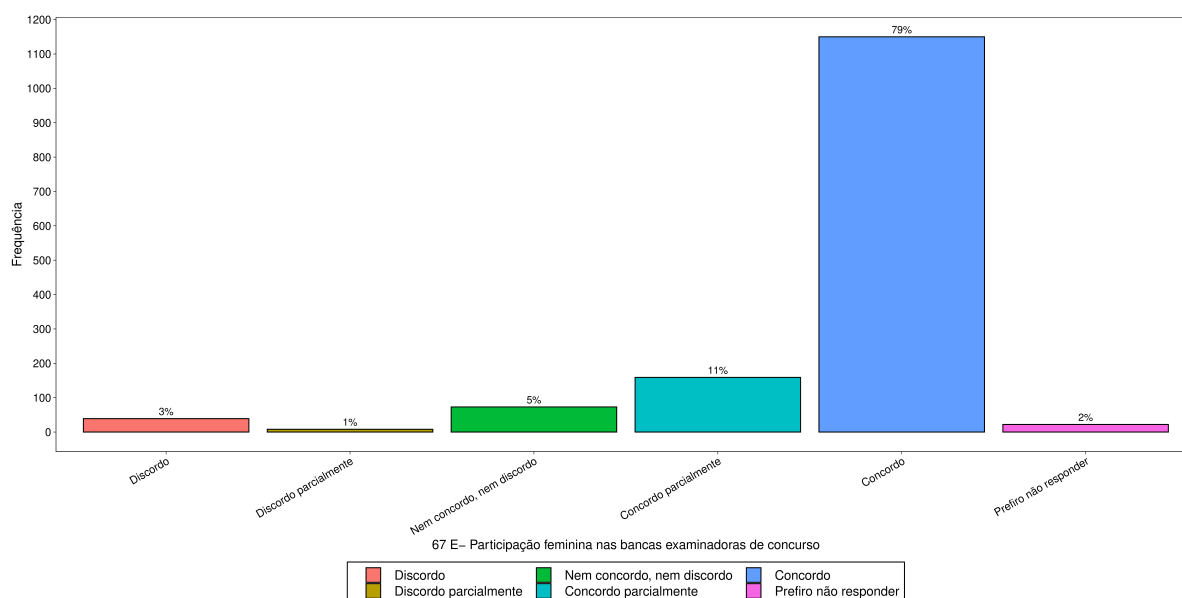
na amostra.

67 E. Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso.

Tabela 98 – Frequência da variável Q67E (Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
39 (2.7%)	8 (0.6%)	73 (5%)	159 (11%)	1150 (79.3%)	22 (1.5%)

Gráfico 98 – Frequência da variável Q67E (Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso) na amostra.

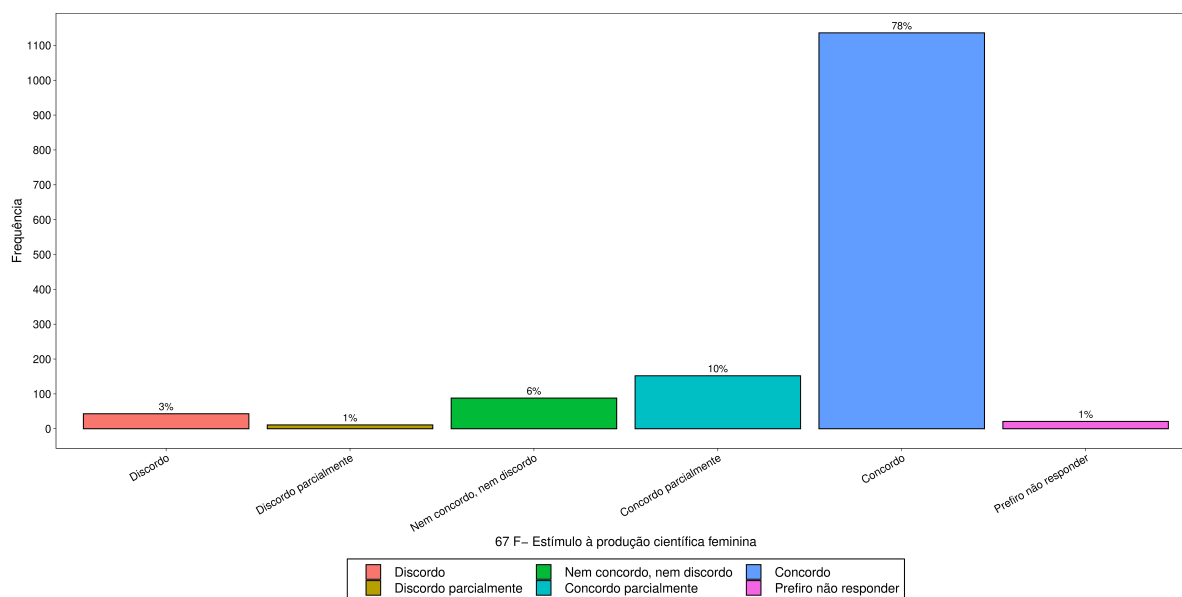


67 F. Estímulo à produção científica feminina.

Tabela 99 – Frequência da variável Q67F (Estímulo à produção científica feminina) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
43 (3%)	11 (0.8%)	88 (6.1%)	152 (10.5%)	1136 (78.3%)	21 (1.4%)

Gráfico 99 – Frequência da variável Q67F (Estímulo à produção científica feminina) na amostra.

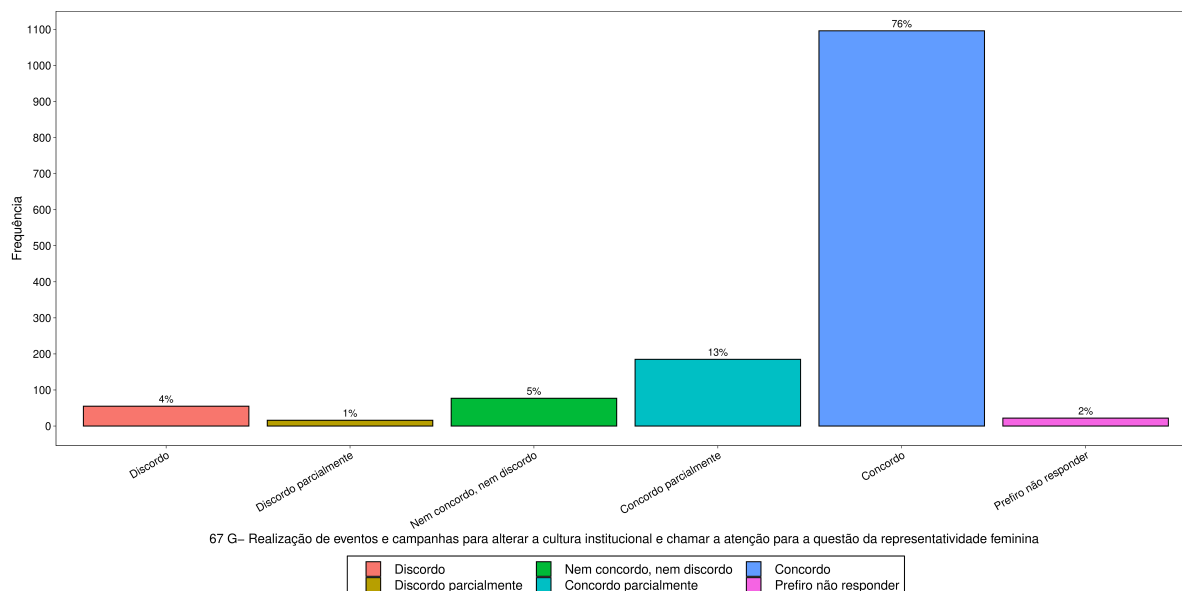


67 G. Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina.

Tabela 100 – Frequência da variável Q67G (Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
55 (3.8%)	16 (1.1%)	77 (5.3%)	185 (12.7%)	1096 (75.5%)	22 (1.5%)

Gráfico 100 – Frequência da variável Q67G (Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina) na amostra.

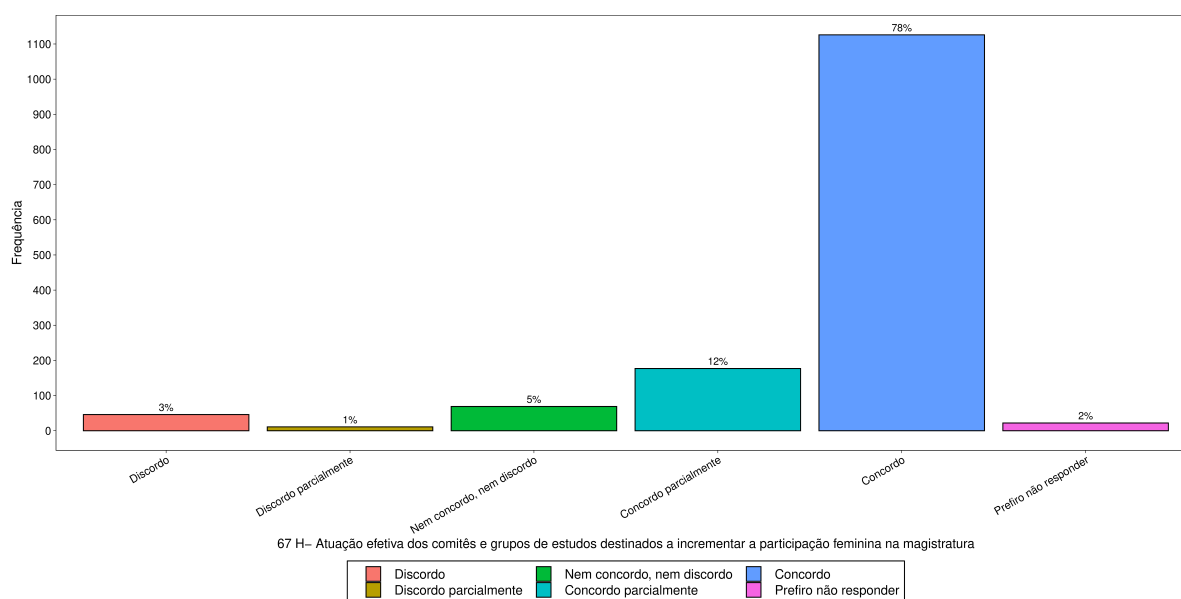


68 H. Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura.

Tabela 101 – Frequência da variável Q67H (Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
46 (3.2%)	11 (0.8%)	69 (4.8%)	177 (12.2%)	1126 (77.6%)	22 (1.5%)

Gráfico 101 – Frequência da variável Q67H (Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura) na amostra.

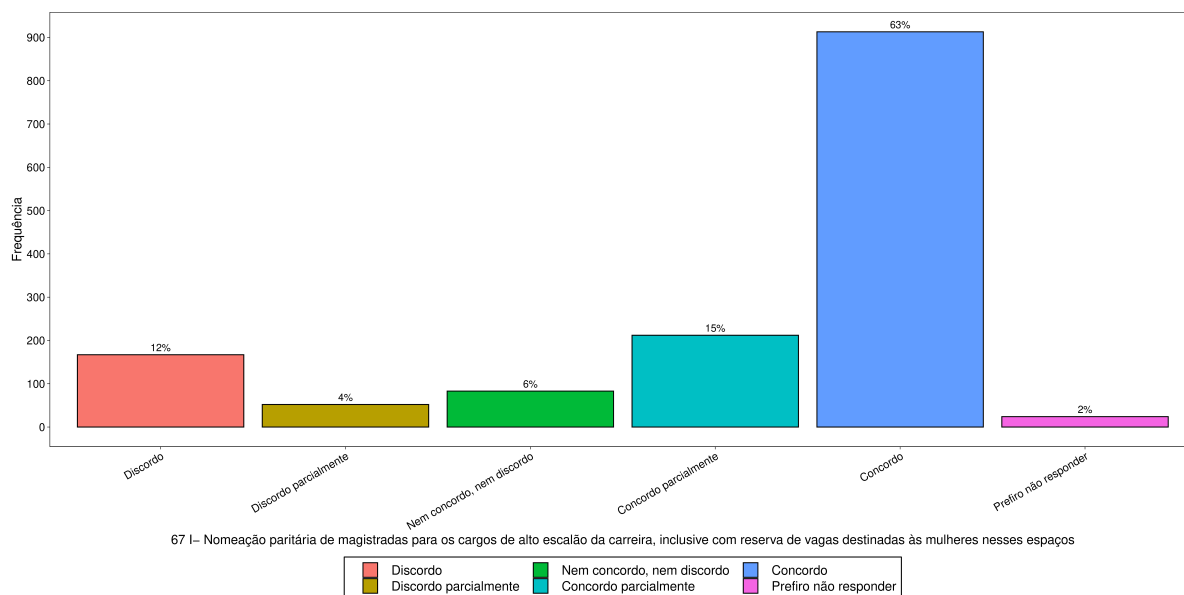


68 I. Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços

Tabela 102 – Frequência da variável Q67I (Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
167 (11.5%)	52 (3.6%)	83 (5.7%)	212 (14.6%)	913 (62.9%)	24 (1.7%)

Gráfico 102 – Frequência da variável Q67I (Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços) na amostra.

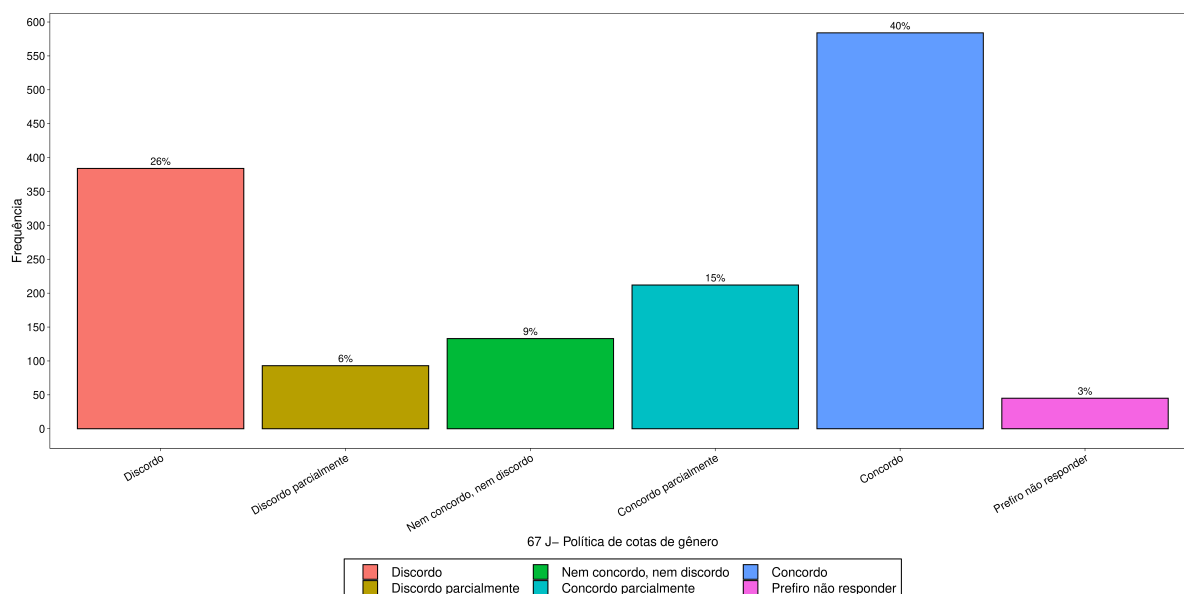


67 J. Política de cotas de gênero.

Tabela 103 – Frequência da variável Q67J (Política de cotas de gênero) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
384 (26.5%)	93 (6.4%)	133 (9.2%)	212 (14.6%)	584 (40.2%)	45 (3.1%)

Gráfico 103 – Frequência da variável Q67J (Política de cotas de gênero) na amostra.



67 K. Não é necessária qualquer medida.

Tabela 104 – Frequência da variável Q67K (Não é necessária qualquer medida) na amostra.

Discordo	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Prefiro não responder
1033 (71.2%)	104 (7.2%)	68 (4.7%)	65 (4.5%)	84 (5.8%)	97 (6.7%)

Gráfico 104 – Frequência da variável Q67K (Não é necessária qualquer medida) na amostra.

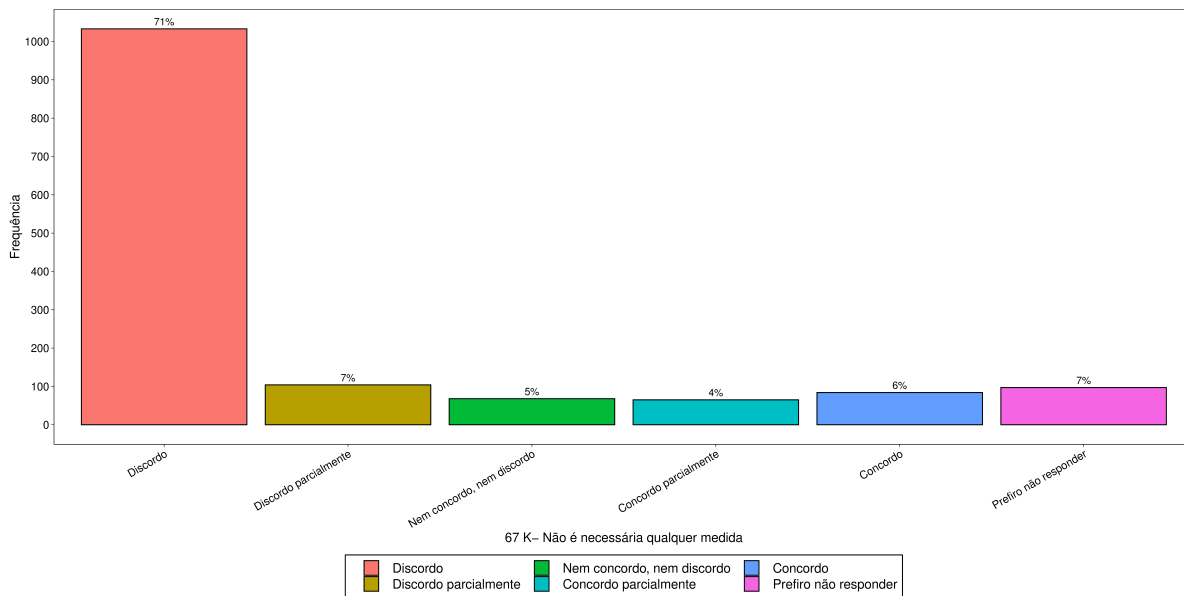
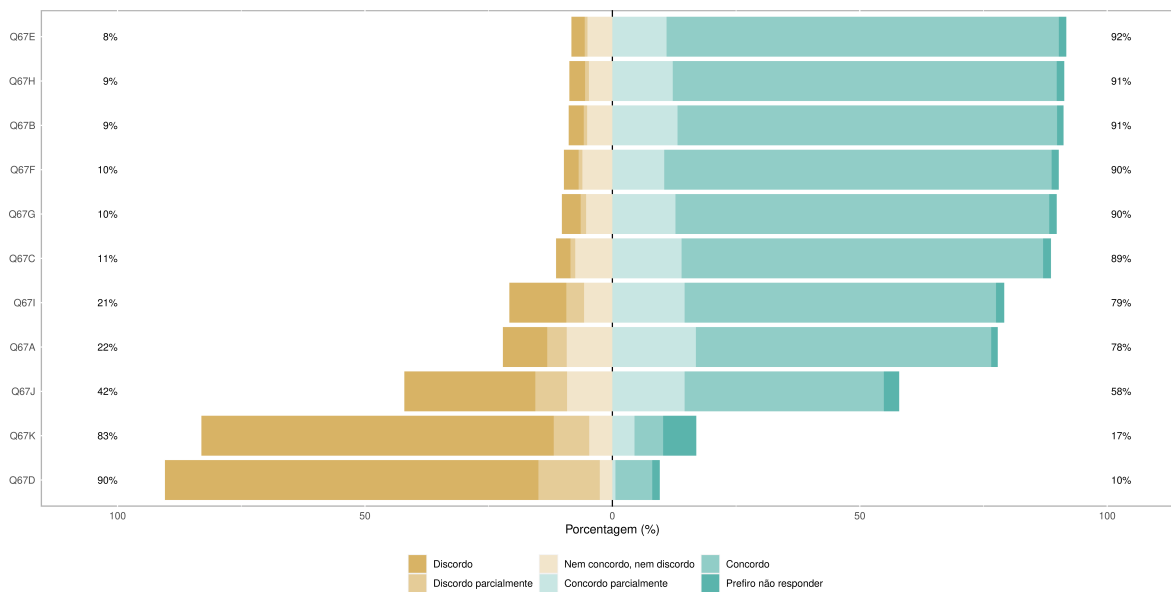


Figura 5 – Frequência de respostas à Questão 67 na escala Likert.



Fonte: elaborada por LM Assessoria Estatística a pedido das autoras.

Questão 68. Caso saiba de outras medidas para assegurar maior participação institucional das mulheres, descreva abaixo.

Com relação às providências práticas a serem adotadas para assegurar maior participação institucional das magistradas nos Tribunais, aqui analisadas nos mesmos moldes antes adotados neste relatório para as outras questões que utilizaram escala Likert, é possível constatar, que das 10 medidas sugeridas no formulário⁹, a que teve tendência de aceitação mais forte, em índice muito expressivo, superior a noventa por cento, foi a de participação feminina nas bancas examinadoras de concurso (90,3%).

Seis medidas também tiveram alto índice de aceitação, superior a oitenta por cento. Em ordem decrescente, são elas: oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais (89,9%); atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura (89,8%); estímulo à produção científica feminina (88,8%); realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina (88,2%); participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais (87,9%) e oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes (87,1%).

Outras 2 medidas tiveram índices de tendência de aceitação acima de setenta por cento: nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços (77,5%); e treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais (76,6%).

A medida que se revelou de menor consenso foi a de política de cotas de gênero, mas ainda assim apontou maioria de aceitação, pois 54,8% das magistradas inclinaram-se em sentido positivo quanto à proposição, que se referia ao acesso aos cargos mais altos. É interessante salientar quanto ao tópico específico ora tratado, diante dessa brusca queda em relação às demais medidas, a disparidade verificada entre esse percentual e o relativo à proposição anterior de nomeação paritária.

Isso porque, quando a afirmação foi bastante detalhada, usando as expressões “nomeação paritária” e “reserva de vagas” nos cargos mais altos, como medidas úteis para que mais mulheres consigam alcançá-los, a tendência de concordância foi de 77,5%, porém ao se mencionar a expressão “cotas de gênero”, a tendência de aceitação manteve-se majoritária, mas

9 1) Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais; 2) Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais; 3) Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes; 4) Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais; 5) Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso; 6) Estímulo à produção científica feminina; 7) Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina; 8) Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura; 9) Nomeação paritária de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços; e 10) Política de cotas de gênero.

o percentual caiu para 54,8%, muito embora o efeito prático de ambas as medidas seja o mesmo.

Essa disparidade pode revelar, entre outras hipóteses, mesmo que de forma minoritária, um certo estigma ou aversão em relação à palavra “cotas” e/ou à própria ação afirmativa em si considerada, inclusive tendo em vista que na Questão 68 – que foi aberta para que as respondentes expressassem subjetivamente sua opinião sobre o tema –, houve 8 manifestações de crítica, como será mais adiante explanado.

Além disso, também de forma francamente minoritária, houve 10,3% das respondentes que se posicionaram em direção oposta a todas as medidas, ao expressarem opinião de que não se faz necessária qualquer providência para assegurar maior participação institucional feminina nos Tribunais.

Nas 101 respostas abertas obtidas, mediante a adoção do método de análise de conteúdo novamente, foram excluídas 24 por não guardarem pertinência com a pergunta, mapeando-se 4 categorias de manifestações: 1) críticas à política de cotas; 2) sugestões de outras medidas; 3) relatos de discriminações estruturais e institucionais; e 4) ênfase à discriminação interseccional com relação às magistradas negras.

A categoria 1 (crítica à política de cotas) foi encontrada em 8 manifestações, destacando-se as seguintes: *“A adoção de cotas de gênero somente geraria maior preconceito. A mulher tem que ser valorizada por sua capacidade e não simplesmente por ser mulher”* e *“Homens e mulheres são intelectualmente iguais na magistratura. Falar em cotas é vergonhoso e significa assumir uma hipossuficiência que não existe”*.

A categoria 2 (sugestões de outras medidas) representa o compilado de 55 manifestações, com os seguintes destaques: apoio específico para o período da licença-maternidade, a fim de que a unidade não acumule processos; campanhas de valorização do trabalho das magistradas; coletivos que gerem apoio mútuo e engajamento, sobretudo para reequilibrar a divisão de tarefas no âmbito doméstico; capacitação em planejamento de carreira voltada para as magistradas que pretendem ascender; combate efetivo ao assédio moral e sexual e todos os tipos de discriminação; eleições diretas para a direção dos Tribunais, “já que no primeiro grau há um número maior de magistradas”; extinção do critério de merecimento para as promoções; flexibilização das metas de produtividade para as magistradas mães de crianças ou responsáveis por cuidados de terceiros; justiça restaurativa; paridade de gênero nos cargos da alta administração; e teletrabalho ou trabalho na modalidade híbrida (presencial e teletrabalho).

Na categoria 3 (relatos de discriminações estruturais e institucionais) constam 6 manifestações, que denunciam a solidão da magistrada no exercício de suas atribuições, sobretudo pela ausência de uma rede de apoio, não havendo *“viabilidade para o exercício da magistratura na sua forma plena”*, já que *“a estrutura institucional de poder é masculina”*.

Na categoria 4 (discriminação interseccional com relação às magistradas negras), as 2 manifestações presentes lembram que as mulheres negras “*possuem dupla discriminação*” e, por isso, “*há necessidade de se assegurar a participação*” delas.

Cabe ressaltar que algumas das respostas antidiscriminatórias possíveis para o tratamento do fenômeno em debate foram mapeadas no trabalho intitulado “Discriminação por motivo de gênero e barreira no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira”, de Mariana Rezende Ferreira Yoshida. De acordo com o estudo, a Plataforma e a Declaração de Pequim, documento produzido no bojo da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada pela ONU em 1995, sugerem ações que podem ser aplicadas à realidade da magistratura brasileira a fim de promover a igualdade entre homens e mulheres. Dentre as medidas sugeridas naquela pesquisa que dialogam com os resultados desta estão a paridade de gênero nas bancas de concurso; cursos e campanhas educativas sobre a igualdade de gênero na instituição; cota de gênero e nomeações alternadas nos Tribunais; flexibilização da mudança obrigatória de domicílio para as promoções; e fortalecimento e vigilância sobre a implementação pelos Tribunais da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, instituída pela Resolução nº 351/20 (YOSHIDA, 2022).

Várias dessas medidas são de implementação menos complexa e por isso podem ser viabilizadas em curto espaço de tempo, bastando que exista tomada de decisão que expresse vontade política – no caso, partindo do CNJ enquanto órgão de cúpula e reverberando pelas mesas diretoras dos Tribunais –, a demonstrar que o incremento da participação institucional feminina na Justiça brasileira é uma questão importante de Política Judiciária.

A propósito, é bem possível que, para além da magistratura, essa postura de mudança de cultura institucional venha a repercutir positivamente em todas as outras carreiras que compõem o Sistema de Justiça no Brasil, visto que atos normativos e providências administrativas originalmente estabelecidos no âmbito do Poder Judiciário podem servir de parâmetro a outras instituições.

Por outro lado, a discussão a respeito de “vagas reservadas”, “nomeação paritária” e “cotas de gênero” para que mais mulheres consigam suplantar o teto de vidro e chegar aos cargos de desembargadoras e ministras de tribunais superiores – independentemente da expressão que se use para modalidades similares de ações afirmativas – ainda não parece madura o suficiente na magistratura brasileira. Muito pelo contrário, pois na realidade afigura-se ainda incipiente. A contribuição desta pesquisa foi proporcionar um ponto de partida, inclusive pelo ineditismo de coletar dados a esse respeito com forte nível estatístico de confiança do estudo, baseado na percepção das interessadas, que são as próprias magistradas, em relação a cada uma das medidas propostas.

Dessa forma, a intenção das autoras do presente estudo foi colaborar para que os/as tomadores/as de decisão dos órgãos de cúpula do Judiciário, em todos os níveis, possam elaborar políticas públicas baseadas em evidências científicas nessa seara que é tão carente de dados concretos.

Outros estudos ainda se fazem necessários para amadurecer o debate sobre cotas de gênero nos tribunais, inclusive utilizando métodos estatísticos de projeção para analisar a necessidade e a medida de intervenção adequada a depender da situação específica de cada tribunal, considerando sobretudo as desigualdades regionais, visto que a presença feminina no segundo grau da magistratura, nos órgãos de direção dos tribunais e nos tribunais superiores, varia bastante entre os tribunais brasileiros.

Como exemplos dessas disparidades, menciona-se o Tribunal de Justiça do Tocantins, que no dia 04/10/2022, em momento histórico, elegeu quatro magistradas para a mesa diretora, que irão ocupar os cargos de presidente, vice-presidente, corregedora e vice corregedora (TJTO, 2022). Por outro lado, enquanto no Tocantins várias mulheres alcançaram de uma só vez a cúpula do Judiciário local, no Tribunal de Justiça de Pernambuco há 1 única mulher dentre 52 desembargadores (TJPE, 2022); e no maior tribunal do país, que é o Tribunal de Justiça de São Paulo, há “mais desembargadores chamados Luís ou Luiz do que mulheres” (OLIVON, 2022).

Se nada for feito, dificilmente mudará essa situação em Pernambuco, São Paulo e tantos outros tribunais que se encontram em franco desequilíbrio de participação feminina no segundo grau. A inércia ficou evidenciada como posição bastante minoritária de 10,3% das magistradas que responderam a esta pesquisa, as quais opinaram no sentido de que não se faz necessária qualquer providência.

Acontece que estudos globais apontam que a lacuna de igualdade de gênero não será resolvida pela mera passagem do tempo, sem adoção de providências efetivas, e inclusive os indicadores históricos demonstram a insuficiência dos esforços até então adotados, ao se verificar a lentidão das mudanças. Globalmente, relatório da ONU divulgado em setembro de 2022 apontou que o ODS 5 da Agenda 2030 não será alcançado com o ritmo de progresso atual, visto que a “igualdade de gênero está a três séculos de distância”, pois a “lacuna na proteção legal e a remoção de leis discriminatórias podem levar até 286 anos para serem fechadas” (ONU NEWS, 2022).

No que se refere à presença feminina em espaços de poder, que é o tema abordado neste estudo, consta no relatório da ONU que “ainda seriam necessários 140 anos para que as mulheres fossem representadas igualmente em posições de poder e liderança no local de trabalho” (ONU NEWS, 2022).

Sob esse prisma, uma agenda futura de pesquisa, que poderá ser de grande utilidade para o recorte especificamente relativo à igualdade de gênero no Judiciário brasileiro, é tomar

por referências as métricas e critérios estatísticos utilizados em estudos como esse mencionado da ONU, a fim de projetar o ritmo de ascensão de magistradas em tribunais que estejam em situação semelhante à da Justiça estadual de Pernambuco e São Paulo.

Para tanto, pode-se levar em conta, por exemplo, o número de magistradas aptas a concorrer ao segundo grau (que, fazendo aqui um neologismo, seriam as “desembargáveis”), bem como o número de vagas que poderão surgir com base nas datas prováveis de aposentadoria compulsória dos atuais integrantes dos tribunais, em períodos de tempo considerados como de curto, médio e longo prazos.

Em sendo realizados estudos desse tipo, os resultados podem indicar os percentuais a serem considerados em caso de estabelecimento, pelo CNJ, de reserva de vagas, nomeação paritária ou cotas de gênero no segundo grau de jurisdição dos tribunais que estiverem com forte desequilíbrio de gênero. Também podem indicar se a abordagem mais adequada será de padronização nacional, ou se será customizada a depender da situação específica de cada tribunal.

No tocante à possível aversão ou estigma em torno da expressão “cotas de gênero”, evidenciada nesta pesquisa pela brusca queda de tendência de concordância com tal proposição de ação afirmativa, em comparação com aquela que usou outras nomenclaturas, muito se pode desviesar ou elucidar se o tema for estudado com mais profundidade, se for bem comunicado e mais bem esclarecido. Sobretudo se o estudo estiver amparado em *benchmarking*, mediante análise de como a questão está sendo tratada em outros países.

Nesse ponto, será de grande valia aprofundar-se em trabalhos como os da premiada pesquisadora francesa Éléonore Lépinard, atualmente professora associada do Centro de Estudos de Gênero da Universidade de Lausanne, na Suíça.

Sua produção acadêmica na área de Ciência Política abrange metucioso estudo sobre cotas de gênero, a exemplo de artigo que abordou todo o histórico de adoção, fortalecimento e difusão de cotas de gênero na França, “outrora um país alérgico a qualquer política que parecesse uma ação afirmativa para mulheres ou qualquer outro grupo social, muito menos cotas com metas fixas”, mas que “se transformou em uma década e meia (1999-2014) na terra das cotas de gênero”¹⁰ (LÉPINARD, 2016).

Em tal artigo, a pesquisadora narrou as dificuldades e resistências, e que o assunto era um verdadeiro tabu na França até meados dos anos 1990. Além disso, pontuou que o debate inicialmente foi impregnado de forte conotação que expressava as preferências político-partidárias (esquerda/direita) de quem defendia e de quem atacava tal ação afirmativa.

Entretanto, na conclusão do artigo, após analisar todos os dados que coletou, a

10 Tradução livre.

professora constatou que, passados os anos, evidenciou-se que a difusão de cotas de gênero na França foi possível porque houve institucionalização da paridade dentro de várias estruturas burocráticas, num processo inicialmente endógeno mas que foi se estendendo para diversos domínios de tomada de decisão e espaços de poder, tornando-se pouco a pouco uma ferramenta de tal modo rotineira que “a divisão esquerda/direita nessa questão tendeu a desaparecer e a oposição nos debates parlamentares tornou-se cada vez menos vocal”¹¹ (LÉPINARD, 2016). Ao que parece, pode-se depreender que, após a resistência inicial, as pessoas e instituições francesas acabaram se acostumando com a ideia, normalizando-a.

Cerca de dois anos depois da publicação do artigo mencionado, cuja tradução livre é “De quebrar as regras a fazer as regras: a adoção, difusão e fortalecimento de cotas de gênero na França”, Éléonore Lépinard ampliou seus estudos para além da França e publicou um livro editado com Ruth Rubio-Marín, professora de Direito Constitucional da Universidade de Sevilha. Juntas, elas organizaram uma coletânea de artigos de diversas autoras que permitiu analisar comparativamente a adoção de cotas de gênero em 13 países europeus: Bélgica, França, Eslovênia, Espanha, Grécia, Itália, Portugal, Polônia, Alemanha, Áustria, Noruega, Suécia e Dinamarca. O título da obra, aqui também em tradução livre, é “Transformando a cidadania de gênero: o aumento irresistível das cotas de gênero na Europa” (LÉPINARD; RUBIO-MARÍN, 2018).

Admitindo no livro, desde a primeira frase, que “as cotas de gênero são uma medida política controversa”, as editoras afirmaram que, apesar disso, “nos últimos vinte anos, foram amplamente adotadas em todo o mundo e especialmente na Europa”. Assim, elaboraram uma categorização de países: há “aqueles que adotaram as cotas de gênero como uma nova forma de promover a igualdade de gênero em todas as esferas da vida social”, como também há “aqueles que consistentemente recusaram cotas de gênero como uma ferramenta para a igualdade de gênero”. Outra abordagem importante do livro é quanto ao estudo da “resistência às cotas de gênero por partidos políticos e cortes supremas”¹² (LÉPINARD; RUBIO-MARÍN, 2018).

Diante de tão preciosas informações acerca da temática ora tratada, que se encontram reunidas de forma singular, não será exagero afirmar que esse livro, *Transforming gender citizenship: the irresistible rise of gender quotas in Europe*, é de leitura praticamente incontornável pelas pessoas que estão formulando ou pretendem formular políticas públicas a respeito do assunto.

Disse a Ministra Cármen Lúcia, do STF, na palestra de encerramento do evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, realizado em Brasília no dia 18/11/2022, que “[...] nós temos que abrir o espaço para chegar a uma educação democrática de cidadania, de igualdade. Não bastam mais as ações afirmativas, eu estou propondo ações

11 Tradução livre.

12 Tradução livre.

transformativas” (CNJ, 2022).

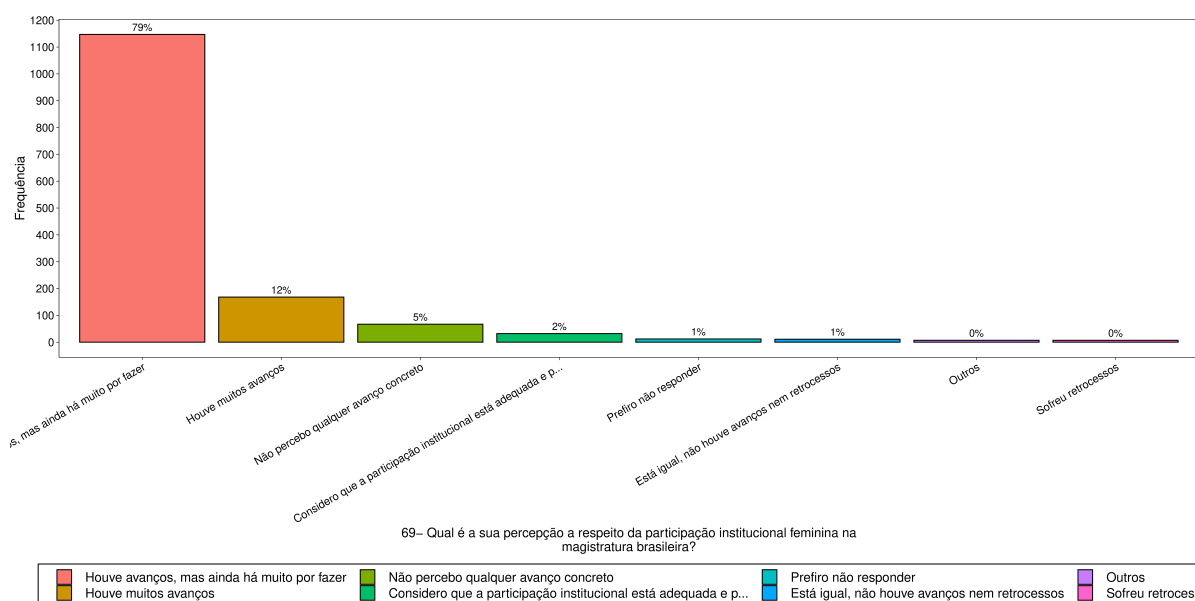
Quer se trate de ações afirmativas ou “transformativas”, fato é que, para concretizá-las, os estudos conduzidos por Éléonore Lépinard certamente têm muito a contribuir para o debate sério, responsável e construtivo sobre a temática.

Questão 69. Qual é a sua percepção a respeito da participação institucional feminina na magistratura brasileira?

Tabela 105 – Frequência da variável Q69 (Qual é a sua percepção a respeito da participação institucional feminina na magistratura brasileira?) na amostra.

Houve avanços, mas ainda há muito por fazer	Houve muitos avanços	Não percebo qualquer avanço concreto	Considero que a participação institucional está adequada e por isso entendo desnecessária qualquer medida	Prefiro não responder	Está igual, não houve avanços nem retrocessos	Outros	Sofreu retrocessos
1147 (79%)	168 (11.6%)	67 (4.6%)	32 (2.2%)	12 (0.8%)	11 (0.8%)	7 (0.5%)	7 (0.5%)

Gráfico 105 – Frequência da variável Q69 (Qual é a sua percepção a respeito da participação institucional feminina na magistratura brasileira?) na amostra.



Encerrando este bloco, a Questão 69 buscou colher a percepção das respondentes acerca da participação institucional feminina na magistratura brasileira.

Foram apresentadas 6 opções de respostas¹, além de “Prefiro não responder” e “Outra”. A que teve maior adesão, com 79%, foi “houve avanços, mas ainda há muito por fazer”. No segundo lugar, ficou a assertiva “houve muitos avanços” (11,6%). Em terceira colocação (4,6%), ficou a opção “não percebo qualquer avanço concreto”.

Portanto, a esmagadora maioria das magistradas admite ter havido avanços, mas clama pela adoção de mais iniciativas que assegurem a igualdade de gênero na magistratura brasileira.

1) Houve muitos avanços; 2) Houve avanços, mas ainda há muito por fazer; 3) Considero que a participação institucional está adequada e por isso entendo desnecessária qualquer medida; 4) Está igual, não houve avanços nem retrocessos; 5) Não percebo qualquer avanço concreto; e 6) Sofreu retrocessos.

3.4 Perfil acadêmico, cultural e de comunicação (questões 70 a 82)

Claudia Catafesta (TJPR)

Cristina de Albuquerque Vieira (TRF4)

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Marcela Santana Lobo (TJMA)

Michelle Amorim Sancho Souza Diniz (TJMA)

O aprimoramento das magistradas e dos magistrados se mostra relevante diante da dinamicidade da legislação e dos fatos jurídicos que são demandados, todos os dias, nas mais variadas instâncias do Poder Judiciário. Por esse motivo, as escolas judiciais, como a ENFAM, criada pela Emenda Constitucional nº 45 – a qual promoveu mudanças na estrutura do Poder Judiciário –, são importantes para a divulgação do conhecimento e se apresentam como o *locus* adequado para a discussão de ideias e fomento à pesquisa atinentes à qualificação do exercício da magistratura. A alteração constitucional promovida pela Emenda nº 45, dessa forma, revela a importância da formação inicial e continuada da magistratura brasileira.

Para além de desempenhar essa função precípua enquanto centros de produção de conhecimento, as escolas judiciais também são importantes espaços de poder e representatividade, capazes de dar mais voz e visibilidade às mulheres por meio da fala, presença e divulgação de produção científico-acadêmica. Por tais razões, a Resolução CNJ 255/2018, desde a sua redação original, determinou que os tribunais adotassem medidas de incentivo e incremento à participação institucional feminina não só em cargos de chefia e assessoramento como inclusive em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais.

Recentemente, sobreveio a Resolução CNJ nº 418, de 20/09/2021, que alterou a Resolução 255 para acrescentar cinco parágrafos ao art. 2º, estabelecendo como ação concreta a criação do Repositório Nacional de Mulheres Juristas², que ainda está em fase de elaboração para, em futuro que se espera próximo, ficar permanentemente disponibilizado na página do CNJ na Internet, disponível para consulta pública on-line.

2 <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/repositorio-de-mulheres-juristas/>

Ao tempo da divulgação deste relatório, o CNJ ainda se encontrava recebendo inscrições de interessadas, mediante formulário eletrônico³ para formação do Cadastro Nacional de Mulheres Juristas.

Além desse repositório nacional mantido pelo CNJ, a Resolução 418 também inseriu na Resolução 255 o dever de organização, por todos os tribunais do país, de repositórios locais, com o objetivo de facilitar a consulta e viabilizar a participação de mulheres juristas em eventos institucionais, divulgando sua produção acadêmica e promovendo citações de sua bibliografia.

Diante de tais providências para buscar alcançar paridade de gênero nas escolas judiciais, a presente pesquisa, neste bloco, buscou investigar o perfil acadêmico, cultural e de comunicação das magistradas brasileiras, com o objetivo de coletar *insights* e evidências úteis ao aprimoramento da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário nessa seara.

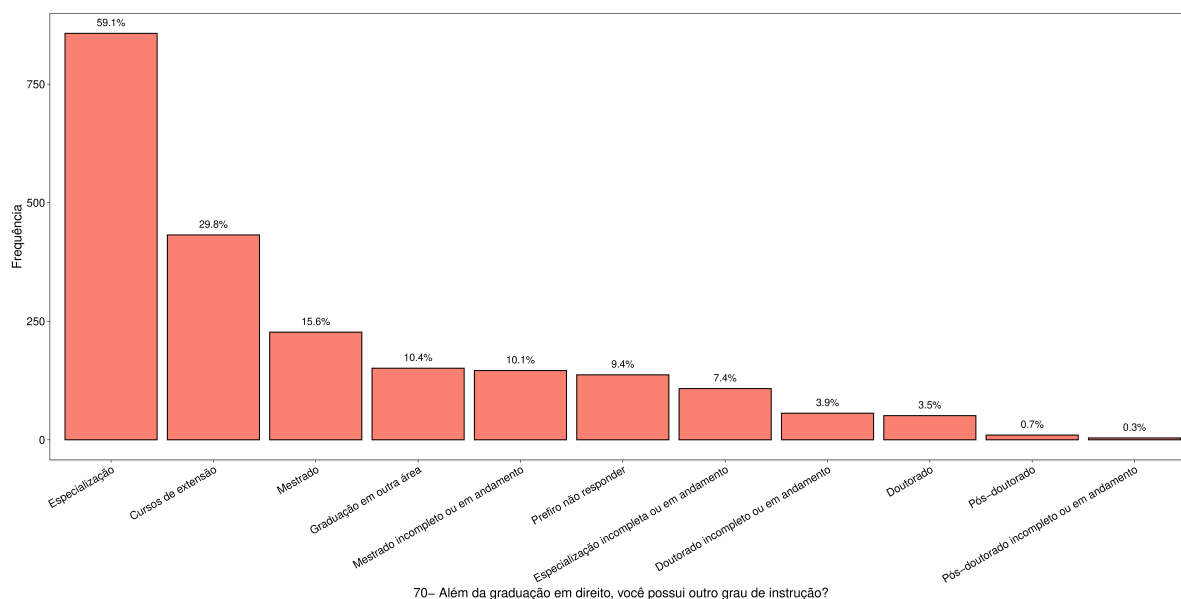
Questão 70. Além da graduação em direito, você possui outro grau de instrução?

Tabela 106 – Frequências das respostas na variável Q70 (Além da graduação em direito, você possui outro grau de instrução?) na amostra.

Grau de instrução além da graduação em direito	Frequência
Especialização	857 (59.1%)
Cursos de extensão	432 (29.8%)
Mestrado	227 (15.6%)
Graduação em outra área	151 (10.4%)
Mestrado incompleto ou em andamento	146 (10.1%)
Prefiro não responder	137 (9.4%)
Especialização incompleta ou em andamento	108 (7.4%)
Doutorado incompleto ou em andamento	56 (3.9%)
Doutorado	51 (3.5%)
Pós-doutorado	10 (0.7%)
Pós-doutorado incompleto ou em andamento	4 (0.3%)

3 <https://formularios.cnj.jus.br/cadastro-nacional-de-mulheres-juristas/>

Gráfico 106 – Frequências das respostas na variável Q70 (Além da graduação em direito, você possui outro grau de instrução?) na amostra.

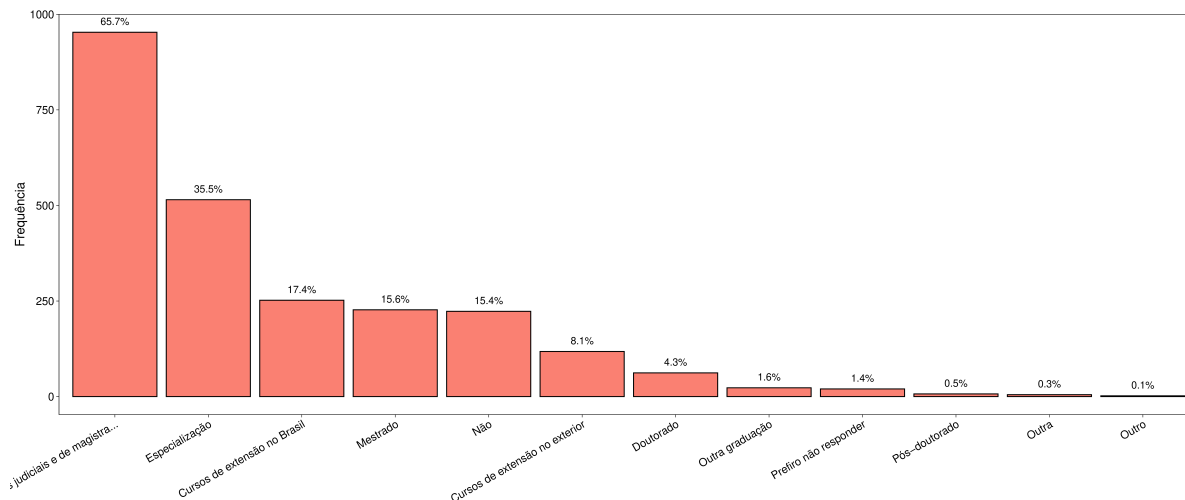


Questão 71. Você concluiu algum curso após o ingresso na magistratura?

Tabela 107 – Frequências das respostas na variável Q71 (Você concluiu algum curso após o ingresso na magistratura?) na amostra.

Cursos após o ingresso na magistratura	Frequência
Cursos de aperfeiçoamento em escolas judiciais e de magistratura	953 (65.7%)
Especialização	515 (35.5%)
Cursos de extensão no Brasil	252 (17.4%)
Mestrado	227 (15.6%)
Não	223 (15.4%)
Cursos de extensão no exterior	118 (8.1%)
Doutorado	62 (4.3%)
Outra graduação	23 (1.6%)
Prefero não responder	20 (1.4%)
Pós-doutorado	7 (0.5%)
Outra	5 (0.3%)
Outro	2 (0.1%)

Gráfico 107 – Frequências das respostas na variável Q71 (Você concluiu algum curso após o ingresso na magistratura?) na amostra.



71- Você concluiu algum curso após o ingresso na magistratura?

De acordo com os dados coletados, depreende-se que a maioria das magistradas brasileiras tem pós-graduação *lato sensu*, visto que 59,1% das respondentes afirmaram que possuem especialização e 7,4% afirmaram ter especialização incompleta ou em andamento.

Quanto aos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, a quantidade de magistradas que concluíram cursos de mestrado e doutorado sofre uma queda significativa se comparada com programas de pós-graduação *lato sensu*. Apenas 15,6% das magistradas informaram que completaram mestrado, enquanto 10,1% assinalaram a opção de mestrado incompleto ou em andamento. Somente 3,5% concluíram doutorado, ao passo que 3,9% assinalaram a opção de doutorado incompleto ou em andamento.

Outra informação que merece destaque é o número de magistradas (15,4%) que declarou não ter concluído qualquer curso após o ingresso na magistratura. Tal dado pode ser analisado em cotejo com outro produzido pela pesquisa, na Questão 79: quando foi perguntado às magistradas se adiaram a continuação dos seus estudos e/ou deixaram de participar de algum evento acadêmico ou de aperfeiçoamento devido a responsabilidades familiares, houve significativas 73,3% de respostas em sentido positivo.

Ainda no que se refere à conclusão de cursos após o ingresso na magistratura, a pesquisa revelou que a continuação dos estudos mediante realização de cursos, pelas magistradas respondentes, foi muito mais direcionada para o aperfeiçoamento em escolas judiciais e de magistratura, às quais cabe a realização de cursos oficiais para ingresso, vitaliciamento e promoção na carreira. O expressivo percentual de 65,7% de respostas nesse item parece indicar

que a preferência pela realização desse tipo de curso está mais relacionada ao fato de ser uma condição para a promoção na carreira e não está ligada, necessariamente, à busca de qualificação científica.

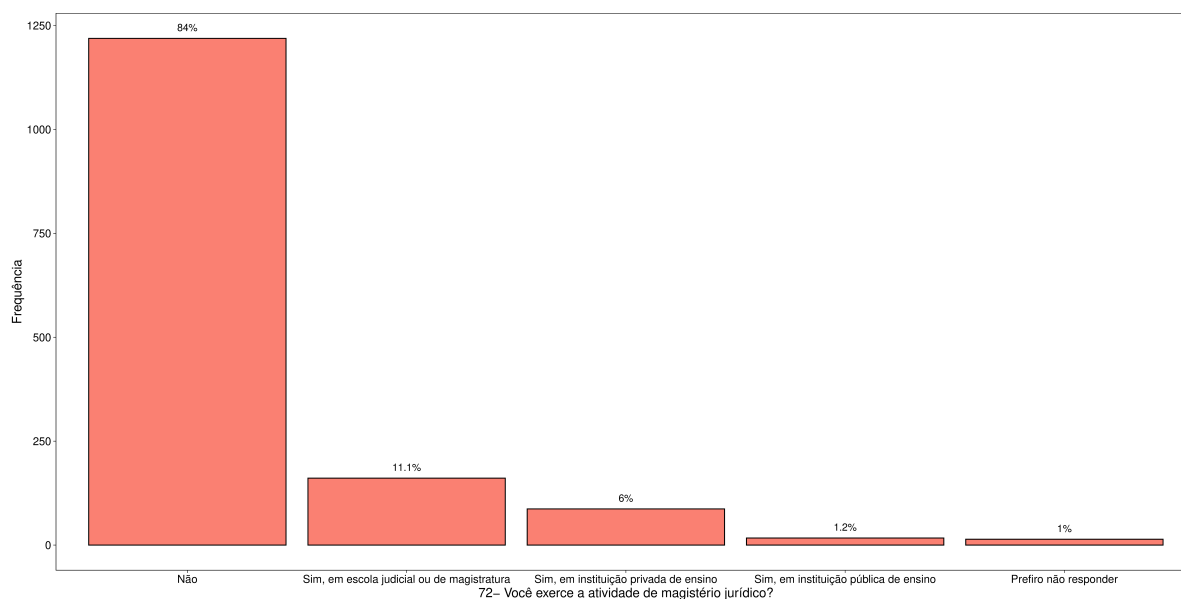
A propósito, quando perguntado especificamente na Questão 74 se as magistradas, dentro dos próximos 5 anos, têm interesse em fazer cursos para obter novos graus acadêmicos, as respostas mais expressivas foram no sentido de que 33,4% demonstraram interesse em fazer mestrado, 17,2% pretendem cursar doutorado e 11,9% querem fazer especialização.

Questão 72. Você exerce a atividade de magistério jurídico?

Tabela 108 – Frequências das respostas na variável Q72 (Você exerce a atividade de magistério jurídico?) na amostra.

Exercício de magistério jurídico	Frequência
Não	1219 (84%)
Sim, em escola judicial ou de magistratura	161 (11.1%)
Sim, em instituição privada de ensino	87 (6%)
Sim, em instituição pública de ensino	17 (1.2%)
Prefiro não responder	14 (1%)

Gráfico 108 – Frequências das respostas na variável Q72 (Você exerce a atividade de magistério jurídico?) na amostra.

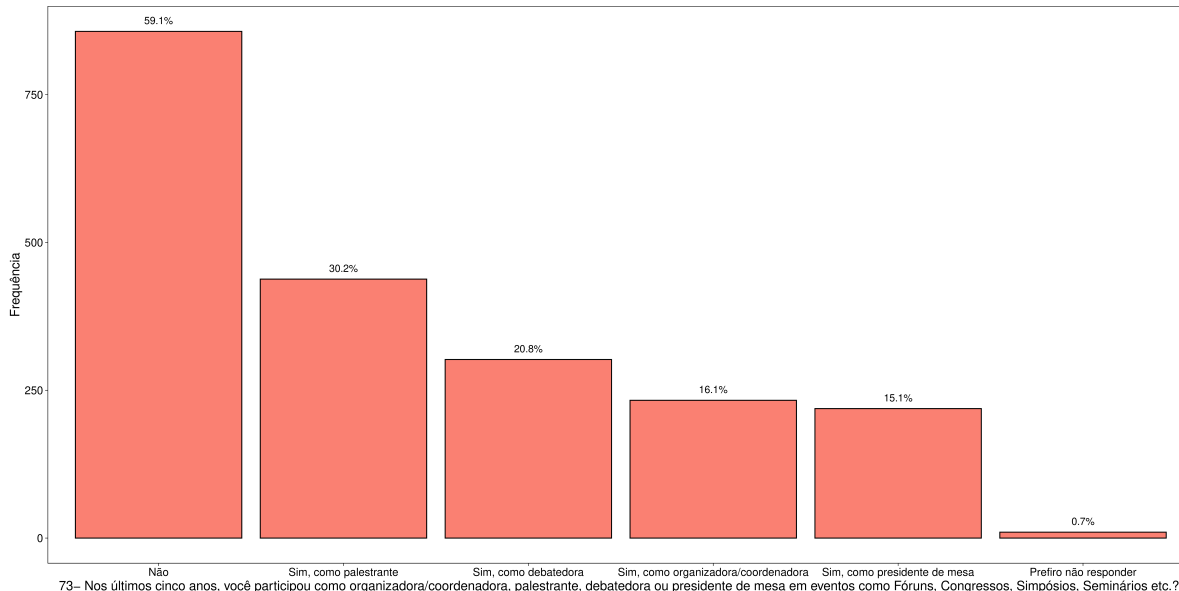


Questão 73. Nos últimos cinco anos, você participou como organizadora/ coordenadora, palestrante, debatedora ou presidente de mesa em eventos como Fóruns, Congressos, Simpósios, Seminários etc.?

Tabela 109 – Frequências das respostas na variável Q73 (Nos últimos cinco anos, você participou como organizadora/coordenadora, palestrante, debatedora ou presidente de mesa em eventos como Fóruns, Congressos, Simpósios, Seminários etc.?) na amostra.

Participação em mesa de eventos nos últimos 5 anos	Frequência
Não	857 (59.1%)
Sim, como palestrante	438 (30.2%)
Sim, como debatedora	302 (20.8%)
Sim, como organizadora/coordenadora	233 (16.1%)
Sim, como presidente de mesa	219 (15.1%)
Prefiro não responder	10 (0.7%)

Gráfico 109 – Frequências das respostas na variável Q73 (Nos últimos cinco anos, você participou como organizadora/coordenadora, palestrante, debatedora ou presidente de mesa em eventos como Fóruns, Congressos, Simpósios, Seminários etc.?) na amostra.

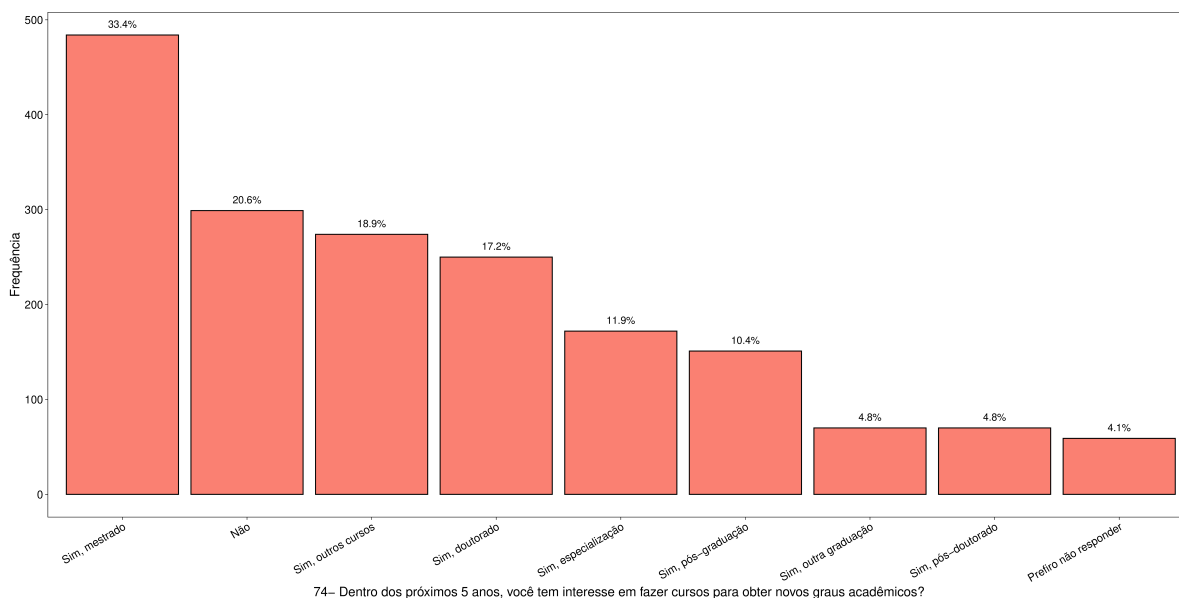


Questão 74. Dentro dos próximos 5 anos, você tem interesse em fazer cursos para obter novos graus acadêmicos?

Tabela 110 – Frequências das respostas na variável Q74 (Dentro dos próximos 5 anos, você tem interesse em fazer cursos para obter novos graus acadêmicos?) na amostra.

Interesse em novos cursos e graus acadêmicos nos próximos 5 anos	Frequência
Sim, mestrado	484 (33.4%)
Não	299 (20.6%)
Sim, outros cursos	274 (18.9%)
Sim, doutorado	250 (17.2%)
Sim, especialização	172 (11.9%)
Sim, pós-graduação	151 (10.4%)
Sim, outra graduação	70 (4.8%)
Sim, pós-doutorado	70 (4.8%)
Prefiro não responder	59 (4.1%)

Gráfico 110 – Frequências das respostas na variável Q74 (Dentro dos próximos 5 anos, você tem interesse em fazer cursos para obter novos graus acadêmicos?) na amostra.

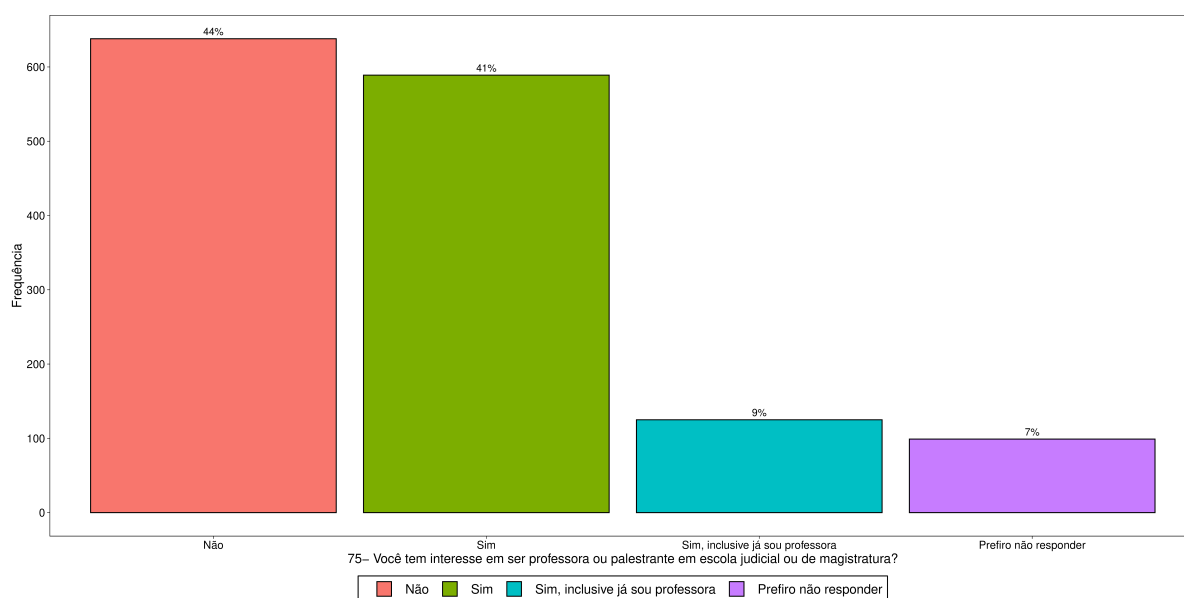


Questão 75. Você tem interesse em ser professora ou palestrante em escola judicial ou de magistratura?

Tabela 111 – Frequência da variável Q75 (Você tem interesse em ser professora ou palestrante em escola judicial ou de magistratura?) na amostra.

Não	Sim	Sim, inclusive já sou professora	Prefiro não responder
638 (44%)	589 (40.6%)	125 (8.6%)	99 (6.8%)

Gráfico 111 – Frequência da variável Q75 (Você tem interesse em ser professora ou palestrante em escola judicial ou de magistratura?) na amostra.



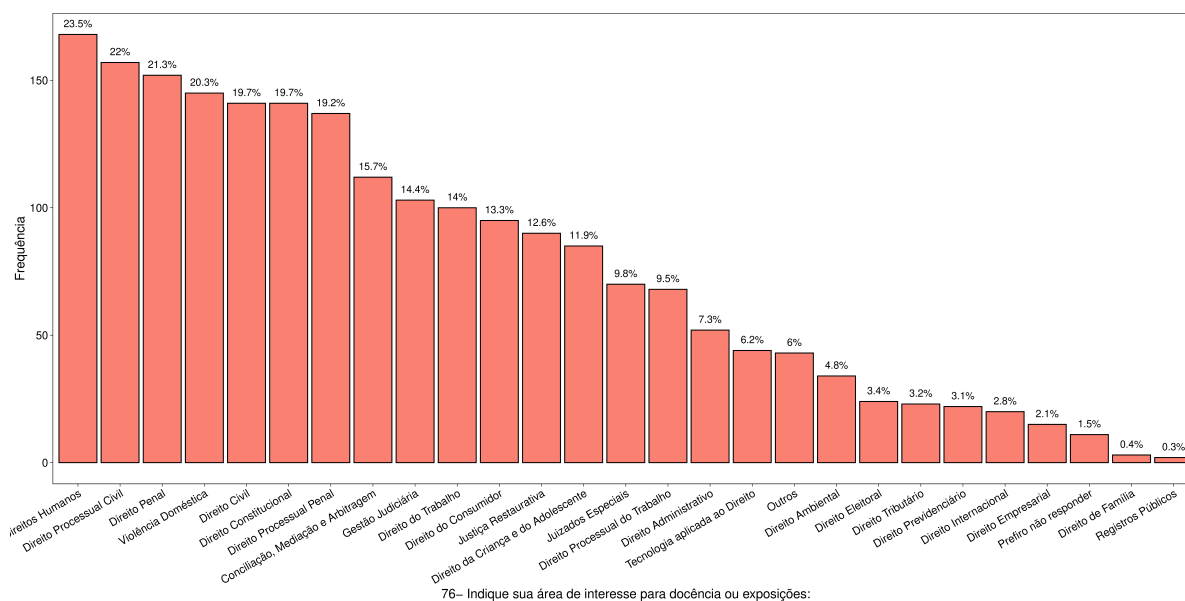
Questão 76. Indique sua área de interesse para docência ou exposições:

Tabela 112 – Frequências das respostas na variável Q76 (Indique sua área de interesse para docência ou exposições) na amostra.

Área de interesse para docência	Frequência
Direitos Humanos	168 (23.5%)
Direito Processual Civil	157 (22%)
Direito Penal	152 (21.3%)
Violência Doméstica	145 (20.3%)
Direito Civil	141 (19.7%)
Direito Constitucional	141 (19.7%)
Direito Processual Penal	137 (19.2%)

Conciliação, Mediação e Arbitragem	112 (15.7%)
Gestão Judiciária	103 (14.4%)
Direito do Trabalho	100 (14%)
Direito do Consumidor	95 (13.3%)
Justiça Restaurativa	90 (12.6%)
Direito da Criança e do Adolescente	85 (11.9%)
Juizados Especiais	70 (9.8%)
Direito Processual do Trabalho	68 (9.5%)
Direito Administrativo	52 (7.3%)
Tecnologia aplicada ao Direito	44 (6.2%)
Outros	43 (6%)
Direito Ambiental	34 (4.8%)
Direito Eleitoral	24 (3.4%)
Direito Tributário	23 (3.2%)
Direito Previdenciário	22 (3.1%)
Direito Internacional	20 (2.8%)
Direito Empresarial	15 (2.1%)
Prefiro não responder	11 (1.5%)
Direito de Família	3 (0.4%)
Registros Públicos	2 (0.3%)

Gráfico 112 – Frequências das respostas na variável Q76 (Indique sua área de interesse para docência ou exposições) na amostra.

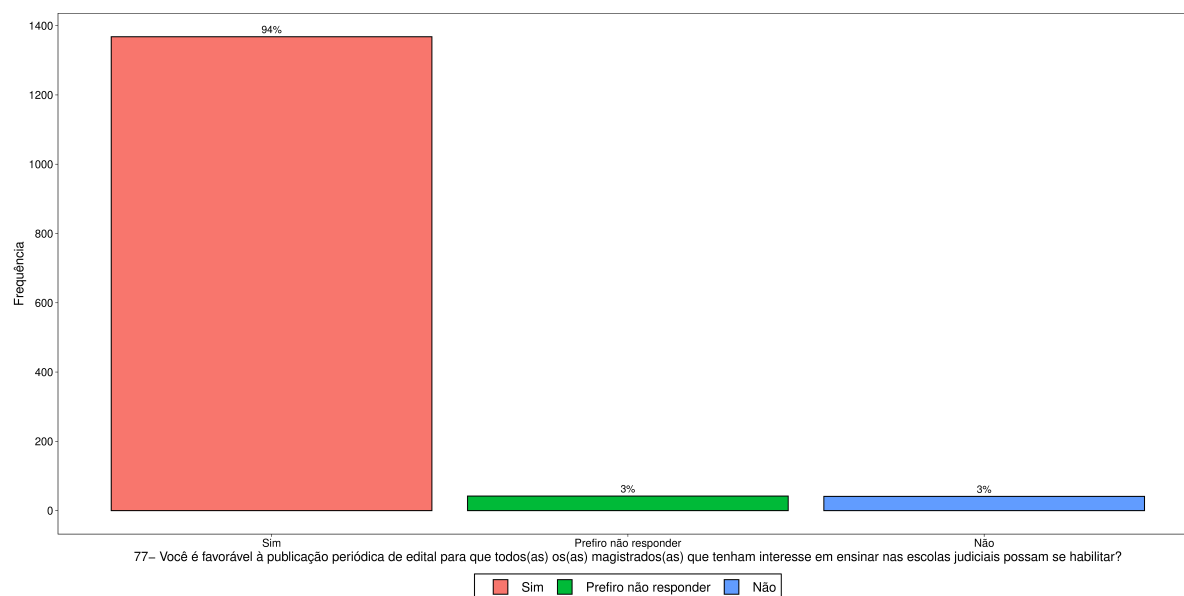


Questão 77. Você é favorável à publicação periódica de edital para que todos(as) os(as) magistrados(as) que tenham interesse em ensinar nas escolas judiciais possam se habilitar?

Tabela 113 – Frequência da variável Q77 (Você é favorável à publicação periódica de edital para que todos(as) os(as) magistrados(as) que tenham interesse em ensinar nas escolas judiciais possam se habilitar?) na amostra.

Sim	Prefiro não responder	Não
1368 (94.3%)	42 (2.9%)	41 (2.8%)

Gráfico 113 – Frequência da variável Q77 (Você é favorável à publicação periódica de edital para que todos(as) os(as) magistrados(as) que tenham interesse em ensinar nas escolas judiciais possam se habilitar?) na amostra.

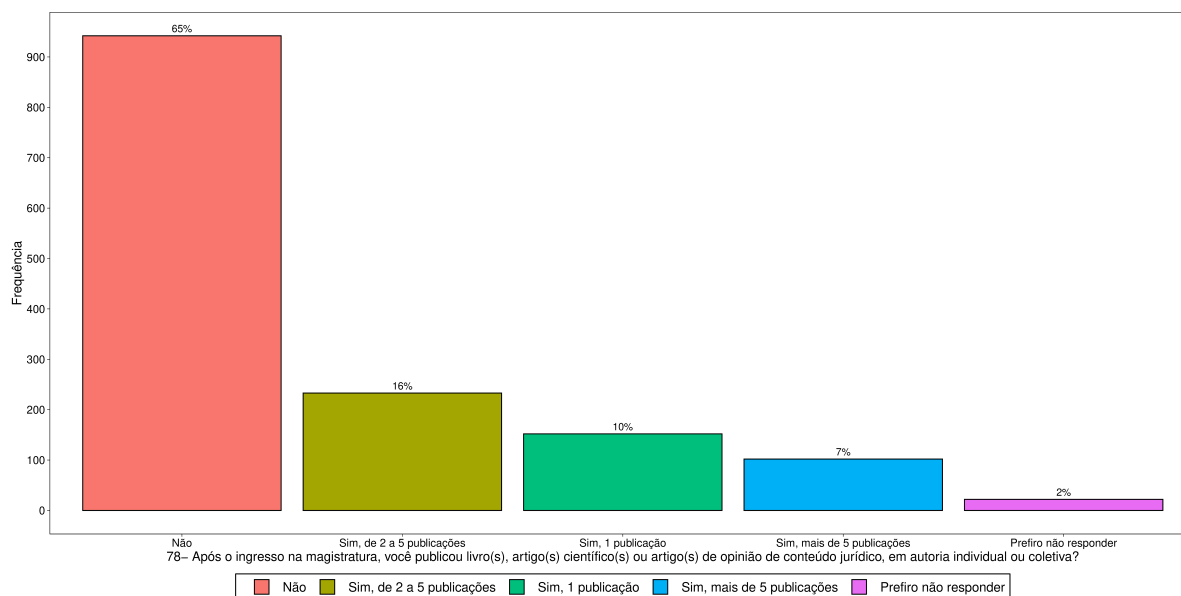


Questão 78. Após o ingresso na magistratura, você publicou livro(s), artigo(s) científico(s) ou artigo(s) de opinião de conteúdo jurídico, em autoria individual ou coletiva?

Tabela 114 – Frequência da variável Q78 (Após o ingresso na magistratura, você publicou livro(s), artigo(s) científico(s) ou artigo(s) de opinião de conteúdo jurídico, em autoria individual ou coletiva?) na amostra.

Não	Sim, de 2 a 5 publicações	Sim, 1 publicação	Sim, mais de 5 publicações	Prefiro não responder
942 (64.9%)	233 (16.1%)	152 (10.5%)	102 (7%)	22 (1.5%)

Gráfico 114 – Frequência da variável Q78 (Após o ingresso na magistratura, você publicou livro(s), artigo(s) científico(s) ou artigo(s) de opinião de conteúdo jurídico, em autoria individual ou coletiva?) na amostra.

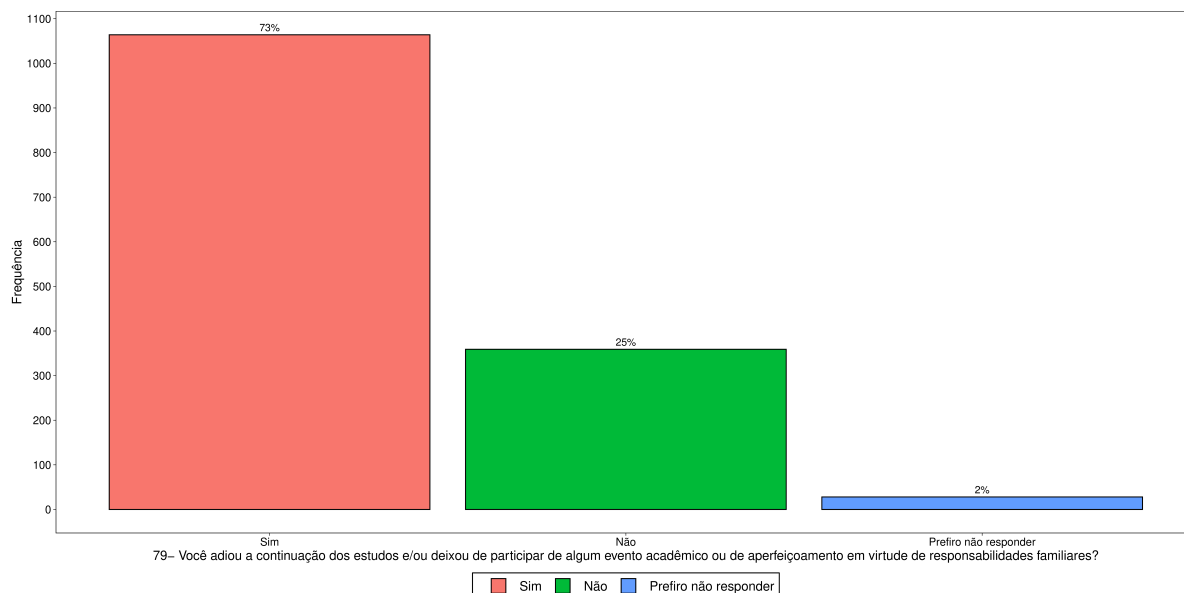


Questão 79. Você adiou a continuação dos estudos e/ou deixou de participar de algum evento acadêmico ou de aperfeiçoamento em virtude de responsabilidades familiares?

Tabela 115 – Frequência da variável Q79 (Você adiou a continuação dos estudos e/ou deixou de participar de algum evento acadêmico ou de aperfeiçoamento em virtude de responsabilidades familiares?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder
1064 (73.3%)	359 (24.7%)	28 (1.9%)

Gráfico 115 – Frequência da variável Q79 (Você adiou a continuação dos estudos e/ou deixou de participar de algum evento acadêmico ou de aperfeiçoamento em virtude de responsabilidades familiares?) na amostra.

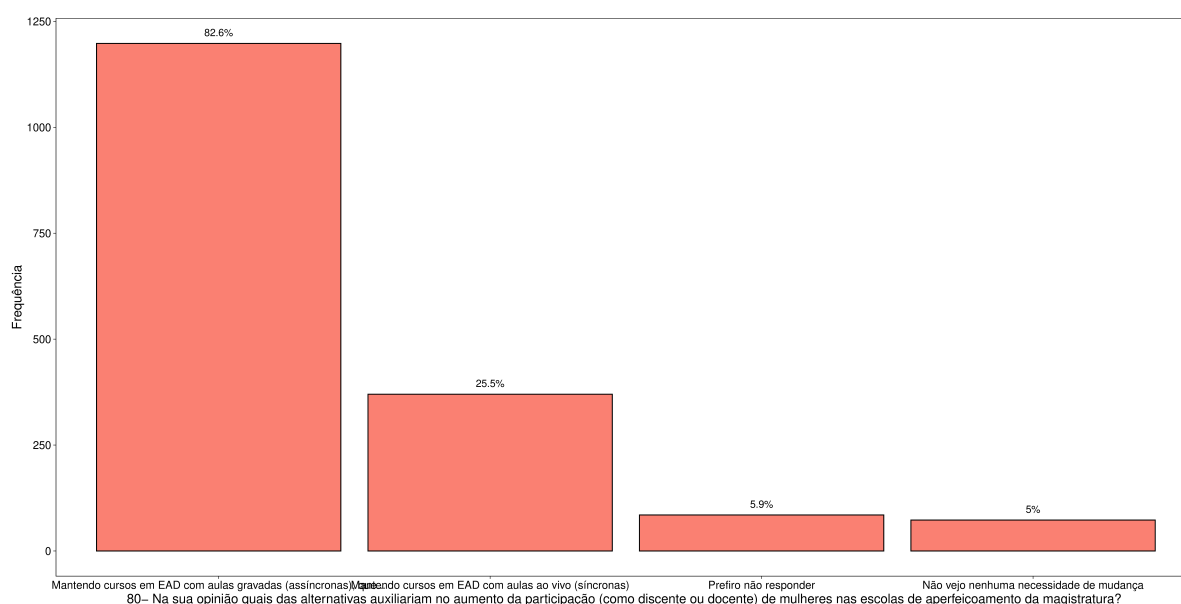


Questão 80. Na sua opinião quais das alternativas auxiliariam no aumento da participação (como discente ou docente) de mulheres nas escolas de aperfeiçoamento da magistratura?

Tabela 116 – Frequências das respostas na variável Q80 (Na sua opinião quais das alternativas auxiliariam no aumento da participação (como discente ou docente) de mulheres nas escolas de aperfeiçoamento da magistratura?) na amostra.

Alternativas para auxiliar no aumento da participação de mulheres nas escolas da magistratura	Frequência
Mantendo cursos em EAD com aulas gravadas (assíncronas), que possam ser assistidas nos horários mais convenientes	1198 (82.6%)
Mantendo cursos em EAD com aulas ao vivo (síncronas)	370 (25.5%)
Prefiro não responder	85 (5.9%)
Não vejo nenhuma necessidade de mudança	73 (5%)

Gráfico 116 – Frequências das respostas na variável Q80 (Na sua opinião quais das alternativas auxiliariam no aumento da participação (como discente ou docente) de mulheres nas escolas de aperfeiçoamento da magistratura?) na amostra.

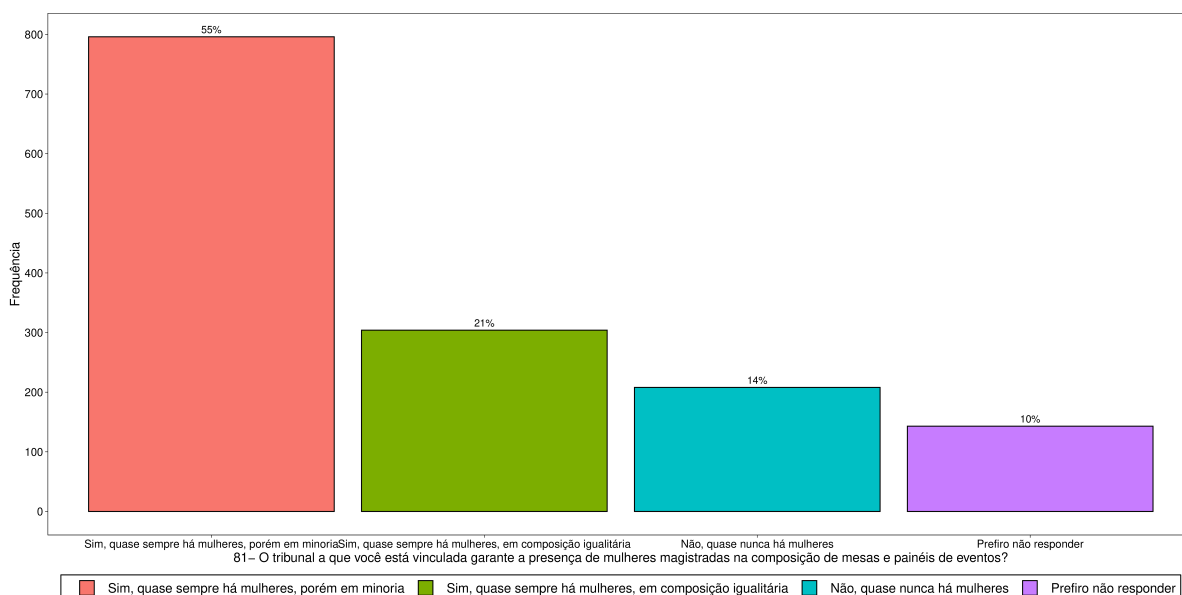


Questão 81. O tribunal a que você está vinculada garante a presença de mulheres magistradas na composição de mesas e painéis de eventos?

Tabela 117 – Frequência da variável Q81 (O tribunal a que você está vinculada garante a presença de mulheres magistradas na composição de mesas e painéis de eventos?) na amostra.

Sim, quase sempre há mulheres, porém em minoria	Sim, quase sempre há mulheres, em composição igualitária	Não, quase nunca há mulheres	Prefiro não responder
796 (54.9%)	304 (21%)	208 (14.3%)	143 (9.9%)

Gráfico 117 – Frequência da variável Q81 (O tribunal a que você está vinculada garante a presença de mulheres magistradas na composição de mesas e painéis de eventos?) na amostra.



A pesquisa também questionou as magistradas sobre o exercício do magistério jurídico, obtendo um expressivo número negativo, visto que 84% das magistradas declararam que não exercem essa atividade. Das que o fazem, 11,1% disseram que exercem o magistério em escolas judiciais ou de magistratura, 6% ensinam em instituições privadas e somente 1,2% lecionam em instituições públicas. São números que impressionam porque indicam que as magistradas estão bastante alheias ao ensino jurídico no país.

Além disso, quando foram questionadas acerca da sua produção acadêmica, científica ou mesmo de artigos de opinião, a maioria das magistradas (64,9%) respondeu que nada publicou após ingressar na magistratura.

Quando foi perguntado se nos últimos 5 anos as magistradas participaram de mesas em eventos como Fóruns, Congressos, Simpósios e Seminários, na condição de organizadoras/coordenadoras, palestrantes, debatedoras ou presidentes, também a maioria (59,1%) respondeu negativamente.

Tais dados revelam que as magistradas brasileiras de fato não estão ocupando espaços suficientes em centros de conhecimento, em eventos jurídicos e na produção científico-jurídica nacional.

A pesquisa não questionou as motivações para o não exercício do magistério, única atividade laborativa que é permitida às magistradas e aos magistrados brasileiros cumulativamente com a função judicante (de acordo com o art. 95, parágrafo único, inciso I, da Constituição Federal).

Contudo, os dados parecem indicar que, diante das várias atribuições assumidas, muitas mulheres deixam de abraçar mais funções, inclusive de magistério, já que, quando questionadas sobre o interesse em ser professora ou palestrante em escola judicial ou de magistratura, houve mais respostas negativas (44%) do que positivas (40,6%).

De todo modo, 40,6% de magistradas que expressamente demonstraram seu interesse em exercer o magistério jurídico nas escolas judiciais ou de magistratura já é um percentual bastante significativo, que poderia resultar em relevante incremento à situação atual, com apenas 11,1% de presença feminina.

Para tanto, esta pesquisa buscou prospectar a opinião das magistradas sobre medidas concretas que poderiam ser adotadas para fomentar o aumento da participação feminina nas escolas judiciais, a exemplo de uma providência igualitária e democrática como a publicação periódica de edital para que todos(as) os(as) magistrados(as) que tenham interesse em ensinar nas escolas judiciais possam se habilitar, obtendo ampla adesão com 94,3% de respostas positivas.

A pesquisa também buscou prospectar as áreas de interesse para docência, palestras ou exposições. Assim, as respondentes indicaram diversas temáticas, o que demonstra que há magistradas que podem lecionar ou palestrar a respeito dos mais variados assuntos jurídicos. Cabe o registro das áreas assinaladas por mais de 100 respondentes: Direitos Humanos (168 respostas), Direito Processual Civil (157 respostas), Direito Penal (152 respostas), Violência Doméstica (145 respostas), Direito Civil (141 respostas), Direito Constitucional (141 respostas), Direito Processual Penal (137 respostas), Conciliação, Mediação e Arbitragem (112 respostas), Gestão Judiciária (103 respostas) e Direito do Trabalho (100 respostas).

No que se refere a outras providências que poderiam contribuir para o aumento da participação de mulheres nas escolas de aperfeiçoamento da magistratura, como discente ou

docente, a pesquisa identificou que a medida de maior adesão foi a manutenção de cursos em EAD com aulas gravadas (assíncronas), que possam ser assistidas nos horários mais convenientes (82,6%). Trata-se de percentual bastante superior à manutenção de cursos em EAD com aulas ao vivo (síncronas), que obteve adesão de apenas 25,5% das respondentes. Somente 5% das magistradas disseram que não viam necessidade de qualquer medida.

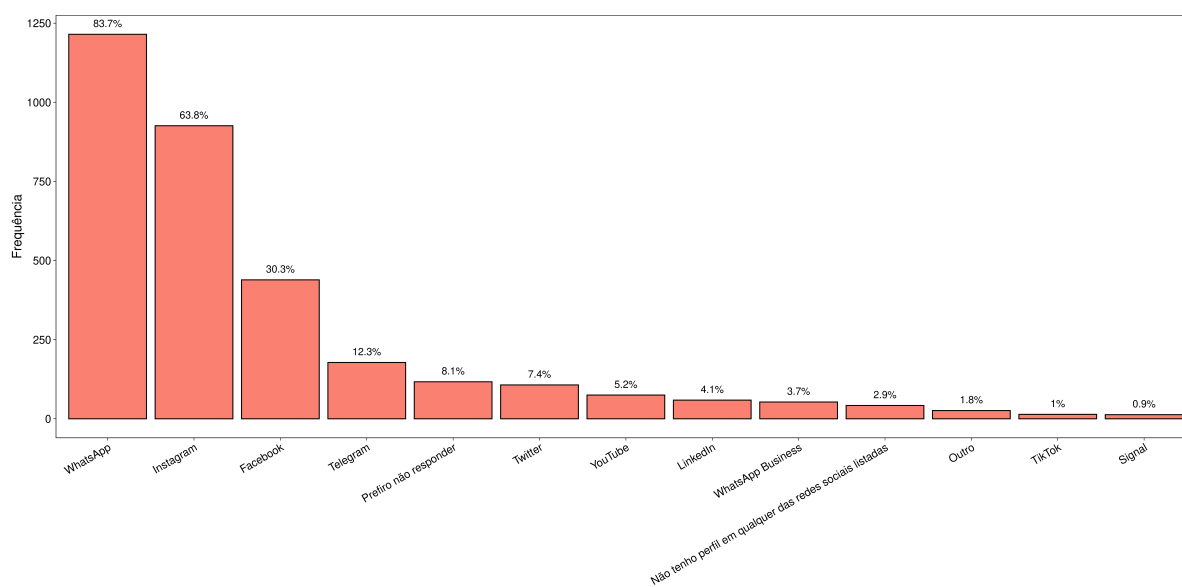
Quando perguntado se os tribunais a que as respondentes estão vinculadas garantem a presença de mulheres magistradas na composição de mesas e painéis de eventos, a maioria (54,9%) respondeu que sim, quase sempre há mulheres, porém em minoria; 21% responderam que sim, quase sempre há mulheres, em composição igualitária; e 14,3% disseram que não, quase nunca há mulheres.

Questão 82. Você se comunica/expresa em público na Internet? Caso afirmativo assinale em quais redes sociais.

Tabela 118 – Frequências das respostas na variável Q82 (Você se comunica/expresa em público na Internet? Caso afirmativo assinale em quais redes sociais) na amostra.

Perfil em redes sociais	Frequência
WhatsApp	1215 (83.7%)
Instagram	926 (63.8%)
Facebook	439 (30.3%)
Telegram	178 (12.3%)
Prefiro não responder	117 (8.1%)
Twitter	107 (7.4%)
YouTube	75 (5.2%)
LinkedIn	59 (4.1%)
WhatsApp Business	53 (3.7%)
Não tenho perfil em qualquer das redes sociais listadas	42 (2.9%)
Outro	26 (1.8%)
TikTok	14 (1%)
Signal	13 (0.9%)

Gráfico 118 – Frequências das respostas na variável Q82 (Você se comunica/expressa em público na Internet? Caso afirmativo assinale em quais redes sociais) na amostra.



82- Você se comunica/expressa em público na Internet? Caso afirmativo assinale em quais redes sociais.

Para além de verificar a participação feminina nos ambientes acadêmicos de ensino jurídico, neste bloco a pesquisa também cuidou de averiguar a presença das magistradas nas redes sociais, visto que se trata de importantes espaços de fala, nos quais as mulheres podem fazer ouvir sua voz – atitude que também é um exercício de poder, na esteira do que defende a historiadora britânica Mary Beard (2018).

Conforme o estudo *Digital 2022: October Global Statshot Report*, divulgado em outubro de 2022, o Brasil estava ocupando naquele momento a segunda posição entre os países cuja população passa mais tempo nas redes sociais por dia, bem como a segunda posição quanto ao número médio de plataformas sociais usadas pela população ativamente a cada mês, principalmente Facebook, YouTube, WhatsApp e Instagram, com preferências definidas segundo a faixa etária (KEMP, 2022).

A forte presença dos brasileiros e das brasileiras nas redes sociais não foi ignorada pelo CNJ, que, ao tempo em que estimula a presença das instituições representativas do Poder Judiciário nacional nos espaços de comunicação, vem regulamentando e orientando a manifestação dos magistrados e das magistradas nesse mesmo espaço, sobretudo por meio da Resolução nº 305, de 17/12/2019 (CNJ, 2019a), que institui parâmetros para o uso dessas ferramentas pelos membros do Poder Judiciário, com recomendações atinentes à presença no ambiente virtual e um rol exemplificativo de condutas vedadas.

Também em 2019 o CNJ realizou uma pesquisa sobre o assunto, que obteve a participação de aproximadamente 20% da magistratura nacional, revelando uma preferência

pelo uso das seguintes redes: WhatsApp, Telegram e iMessage (86,9%), Instagram (54,7%), Facebook (52,9%) e Twitter (12,9%) (CNJ, 2019b).

A respeito desse tema é importante mencionar que a AMB e a AJUFE, defendendo a liberdade de expressão dos magistrados brasileiros – que entenderam cerceada pelo ato normativo do CNJ –, ingressaram no Supremo Tribunal Federal com ações diretas de inconstitucionalidade questionando a Resolução 305/2019, tratando-se da ADI 6.293 e ADI 6.310, que vinham tramitando conjuntamente e tiveram decisão recente, publicada no DJe nº 243, de 28/11/2022, em que quatro Ministros votaram pela improcedência do pedido, quando o processo foi destacado por outro Ministro (STF, 2022a).

Em meio a esse contexto, a presente pesquisa limitou-se a perquirir o modo pelo qual as magistradas se comunicam/expressam em público na Internet, sobretudo para verificar quantas usam e quais as redes sociais acessadas.

Assim, verificou-se utilização em mais larga escala do WhatsApp (83,7%) e Instagram (63,8%). 30,3% das magistradas disseram usar Facebook. Quanto a outras redes de mensageria, 12,3% usam Telegram e 0,9% utilizam Signal. A respeito do Twitter, o percentual foi de 7,4%. Quanto ao Tik Tok, houve só 1% de respostas. De modo geral, pode-se afirmar que a esmagadora maioria das magistradas utiliza redes sociais, visto que apenas 2,9% responderam que não possuem perfil em qualquer das plataformas listadas.

Percebe-se, portanto, comparando com a pesquisa feita pelo CNJ em 2019, que as preferências de acesso a redes determinadas vêm se sustentando, com a predominância da rede de comunicação por mensagens instantâneas WhatsApp, sem prejuízo do referenciamento com menor relevância a outras redes de semelhante modalidade, como os aplicativos Telegram e Signal.

A presença maciça das magistradas nas redes sociais em um cenário crescente de desinformação levanta a necessidade de investimentos permanentes dos tribunais na capacitação quanto à segurança, minimizando a ocorrência de situações controvertidas ou danosas. Há que se ponderar um cuidado com a superexposição das vidas privadas e suas possíveis consequências, que repercutem diretamente na construção da imagem ostentada externamente. Assim, mostra-se fundamental estimular reflexões e medidas associadas à proteção de sua própria privacidade (SCHMIDT; LOBO; LEITE, 2021).

Para aprofundamento do tema em pesquisas futuras sobre uso das redes sociais pelos membros da magistratura, uma possibilidade é tomar como parâmetros as métricas utilizadas nos relatórios globais e setoriais realizados periodicamente pelas agências especializadas *We Are Social* e *HootSuite*, a exemplo das principais razões para uso das redes sociais, incluindo atividades de trabalho, estudo, ensino, influência e como fonte de notícias; quais são as categorias de perfis seguidos; quais são as ferramentas de segurança, proteção e privacidade ativadas;

entre outros aspectos (KEMP, 2022).

Além disso, futuramente podem-se investigar de forma mais minuciosa eventos como perseguição e episódios de misoginia via redes sociais, que nesta pesquisa foram mencionados apenas brevemente, nas Questões 49 e 50 já analisadas no presente relatório.

3.5 Perfil pessoal, familiar e de saúde (questões 83 a 100)

Adriana Carneiro da Cunha Monteiro Nóbrega (TRF5)

Adriana Sant'anna Coningham (TJMT)

Audrey Kramy Araruna Gonçalves (TJPB)

Carmen Lúcia Rodrigues Ramajo (TJPR)

Cristina de Albuquerque Vieira (TRF4)

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Raffaella Cássia de Sousa (TRF1)

Neste bloco, buscou-se coletar dados sobre o perfil pessoal das magistradas, formulando perguntas sobre faixa etária, identidade étnico-racial, religião, estado civil, orientação sexual, tudo de modo semelhante ao que já foi feito em pesquisas gerais anteriores, como no Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros (CNJ, 2018), porém desta feita considerando o recorte específico de gênero.

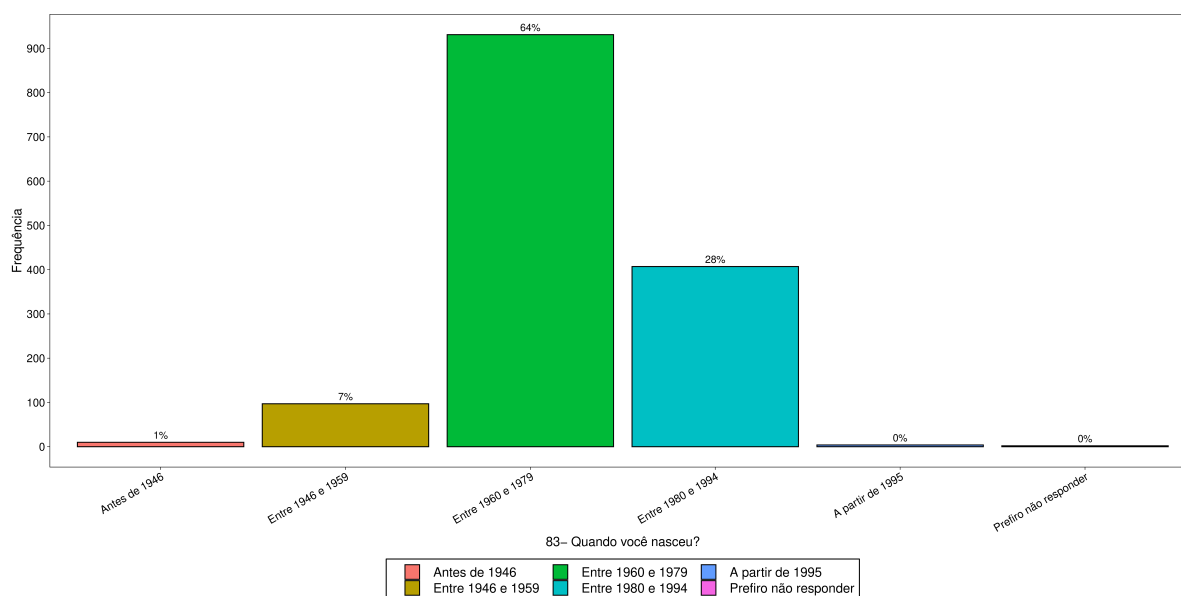
Adicionalmente, foram formuladas perguntas inéditas sobre maternidade, questões de saúde física e mental e cuidados com a família, com a finalidade inclusive de prospectar evidências que possam levar ao aperfeiçoamento da Resolução CNJ nº 343, de 09/09/2020, que instituiu condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa condição.

Questão 83. Quando você nasceu?

Tabela 119 – Frequência da variável Q83 (Quando você nasceu?) na amostra.

Antes de 1946	Entre 1946 e 1959	Entre 1960 e 1979	Entre 1980 e 1994	A partir de 1995	Prefiro não responder
10 (0.7%)	97 (6.7%)	931 (64.2%)	407 (28%)	4 (0.3%)	2 (0.1%)

Gráfico 119 – Frequência da variável Q83 (Quando você nasceu?) na amostra.



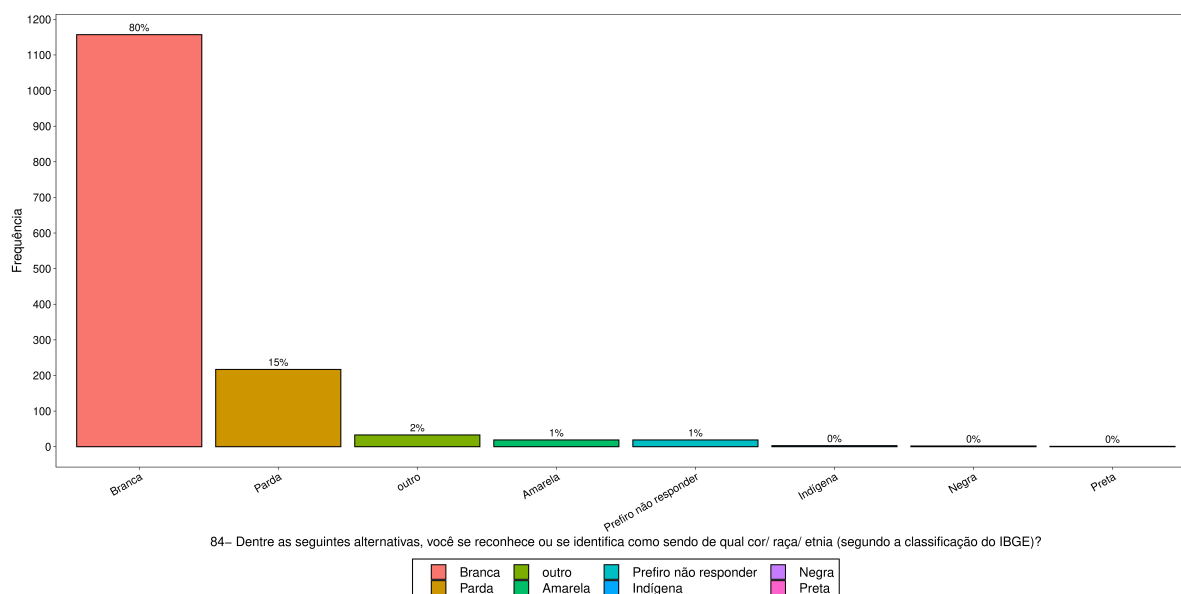
No que se refere à faixa etária das magistradas, verificou-se que a maior parte das respondentes informou ter de 43 a 62 anos (64,2%). Na faixa de 28 a 42 anos de idade, encontram-se 28%. Em sequência, e em percentuais bem menores, estão as magistradas de 63 a 76 anos (6,7%), acima de 76 anos (0,7%) e com 27 anos de idade ou menos (0,3%). Apenas 0,1% assinalou a opção “Prefiro não responder”.

Questão 84. Dentre as seguintes alternativas, você se reconhece ou se identifica como sendo de qual cor/raça/etnia (segundo a classificação do IBGE)?

Tabela 120 – Frequência da variável Q84 (Dentre as seguintes alternativas, você se reconhece ou se identifica como sendo de qual cor/raça/etnia (segundo a classificação do IBGE)?) na amostra.

Branca	Parda	Outro	Amarela	Prefiro não responder	Indígena	Negra	Preta
1157 (79.7%)	217 (15%)	33 (2.3%)	19 (1.3%)	19 (1.3%)	3 (0.2%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)

Gráfico 120 – Frequência da variável Q84 (Dentre as seguintes alternativas, você se reconhece ou se identifica como sendo de qual cor/raça/etnia (segundo a classificação do IBGE)?) na amostra.



Para analisar as características étnico-raciais da população brasileira, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) utiliza cinco classificações: branca, preta, amarela, parda e indígena. A coleta de informações étnico-raciais é importante para conhecer a diversidade da população e para verificar a necessidade de adoção de políticas públicas quando a questão étnico-racial representar algum obstáculo para o acesso a direitos.

De acordo com o censo de 2010 do IBGE (Características da população e dos domicílios), 47,7% da população brasileira se declarava branca, 7,6% preta, 43,1% parda, 1,1% amarela e 0,4% indígena. Em dados mais atualizados, a publicação do IBGE denominada “Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos moradores 2020-2021”, constatou que, para o ano de 2021, 43% da população brasileira se autodeclarou

branca, 47% parda e 9,1% preta (IBGE, 2022). Dessa forma, segundo essa pesquisa, o maior segmento se autodeclarou pardo.

Para verificar o perfil étnico-racial das mulheres na magistratura brasileira, esta pesquisa questionou às magistradas qual era a cor, raça ou etnia com que elas se identificavam. Entre as opções apresentadas, a maioria das magistradas identificou-se como branca (79,7%), seguida pela marcação de parda (17%), “Outra” (2,3%), amarela (1,3%), “Prefiro não responder” (1,3%), preta (0,1%) e indígena (0,2%).

A pesquisa demonstrou, portanto, que o quantitativo de juízas pardas, pretas, amarelas e indígenas no Poder Judiciário é ainda muito menor quando comparado ao número de magistradas autodeclaradas brancas. Tal estado de coisas alerta para a chamada discriminação interseccional, que foi lembrada por respondentes em uma das questões abertas e permite

[...]verificar como os marcadores gênero e raça atuam em conjunto para restringir o acesso das mulheres pretas e pardas aos cargos da magistratura [...]; até porque, no sistema patriarcal, a identidade de gênero não se constrói isoladamente de outras categorias sociais como a raça/etnia (YOSHIDA, 2022, p. 71).

Para modificar essa situação em termos de efeitos práticos, percebe-se que ainda é historicamente muito recente a Resolução CNJ nº 203, de 23/06/2015, que trata da reserva às pessoas negras de 20% das vagas nos concursos públicos para a magistratura. A propósito, a Questão 9 da presente pesquisa, analisada no início deste relatório, verificou que apenas 16 respondentes (1,1%) ingressaram na magistratura em vagas reservadas aos negros e negras, nos termos da Resolução 203/2015.

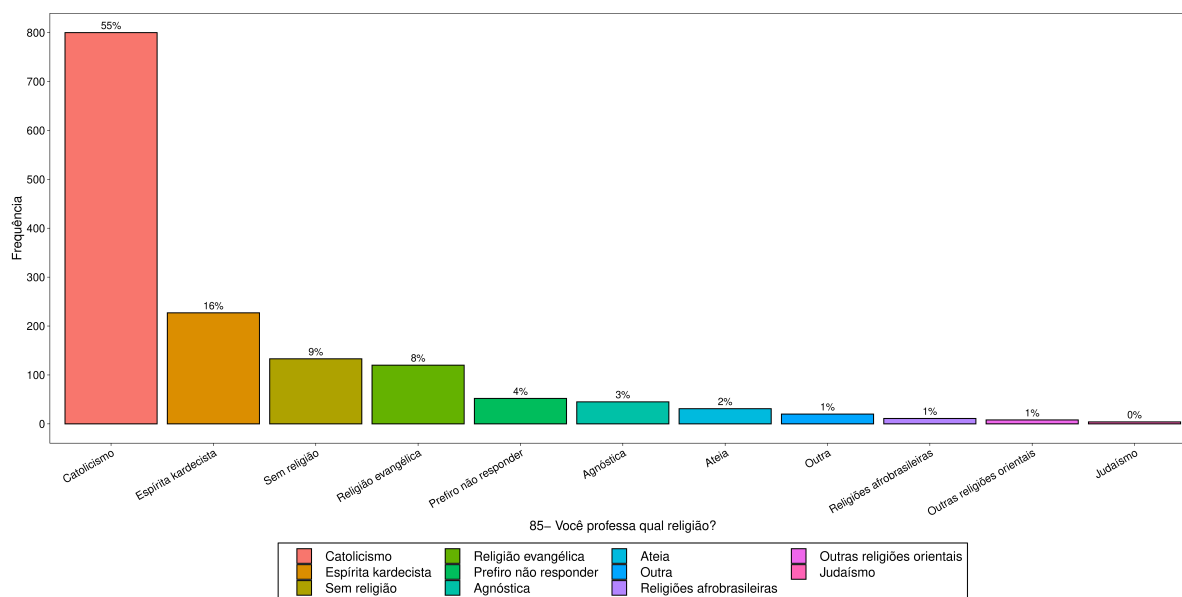
Cabe destacar, inclusive, que há pouco tempo sobreveio alteração em tal ato normativo, pela Resolução CNJ nº 457, de 27/04/2022, que veda o estabelecimento de nota de corte e cláusula de barreira para candidatos(as) negros(as) na prova objetiva (bastando apenas alcançar a nota 6,0 para passar às fases seguintes do certame), e que determina que os tribunais instituem Comissão de Heteroidentificação, obrigatoriamente constituída por especialistas em questões raciais e direito da antidiscriminação, para atuar na etapa de inscrição dos concursos, objetivando evitar fraudes por utilização indevida da política de cota racial.

Questão 85. Você professa qual religião?

Tabela 121 – Frequência da variável Q85 (Você professa qual religião?) na amostra.

Catolicismo	Espírita kardecista	Sem religião	Religião evangélica	Prefiro não responder	Agnóstica	Ateia	Outra	Religiões afrobrasileiras	Outras religiões orientais	Judaísmo
800 (55.1%)	227 (15.6%)	133 (9.2%)	120 (8.3%)	52 (3.6%)	45 (3.1%)	31 (2.1%)	20 (1.4%)	11 (0.8%)	8 (0.6%)	4 (0.3%)

Gráfico 121 – Frequência da variável Q85 (Você professa qual religião?) na amostra.



A pesquisa analisou o perfil das magistradas também em relação à religião professada. Dentre as opções apresentadas no questionário, as quatro mais indicadas pelas respondentes foram, em ordem, o catolicismo (55,1%), espírita kardecista (15,6%), sem religião (9,2%) e religião evangélica (8,3%).

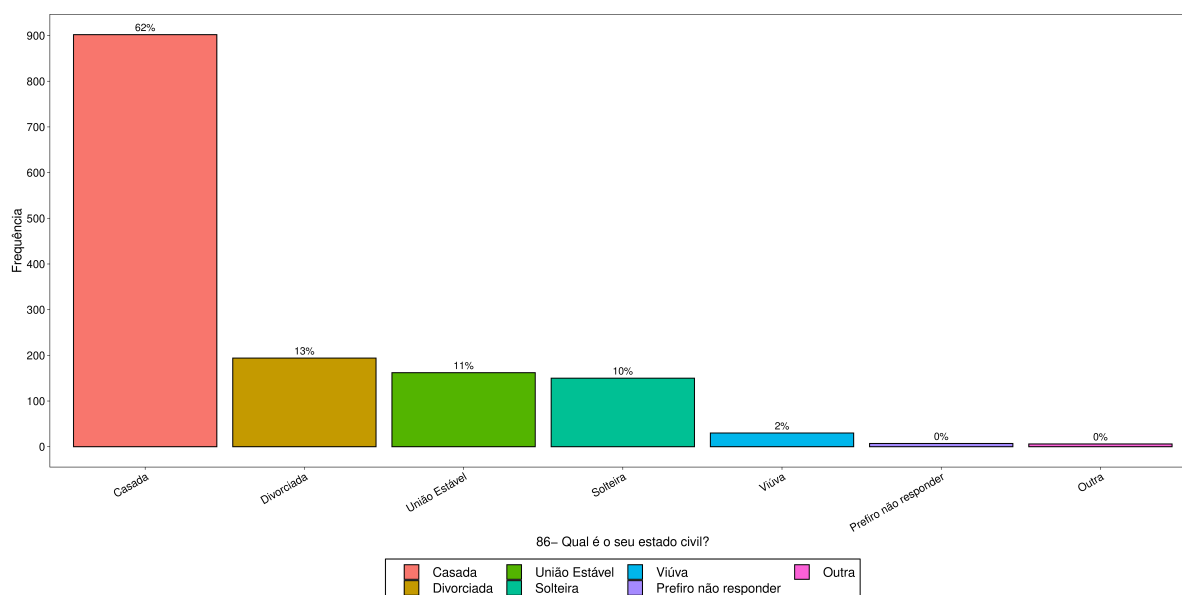
Além disso, 3,6% das magistradas marcaram a opção “prefiro não responder”, 3,1% indicaram que são agnósticas, 2,1% se declararam ateias, 1,4% marcaram a opção “outra”, 0,8% indicaram religiões afrobrasileiras, 0,6% declararam outras religiões orientais e 0,3% marcaram a opção judaísmo. Nenhuma das magistradas que responderam a questão marcou a opção islamismo.

Questão 86. Qual é o seu estado civil?

Tabela 122 - Frequência da variável Q86 (Qual é o seu estado civil?) na amostra.

Casada	Divorciada	União Estável	Solteira	Viúva	Prefiro não responder	Outra
902 (62.2%)	194 (13.4%)	162 (11.2%)	150 (10.3%)	30 (2.1%)	7 (0.5%)	6 (0.4%)

Gráfico 122 – Frequência da variável Q86 (Qual é o seu estado civil?) na amostra.



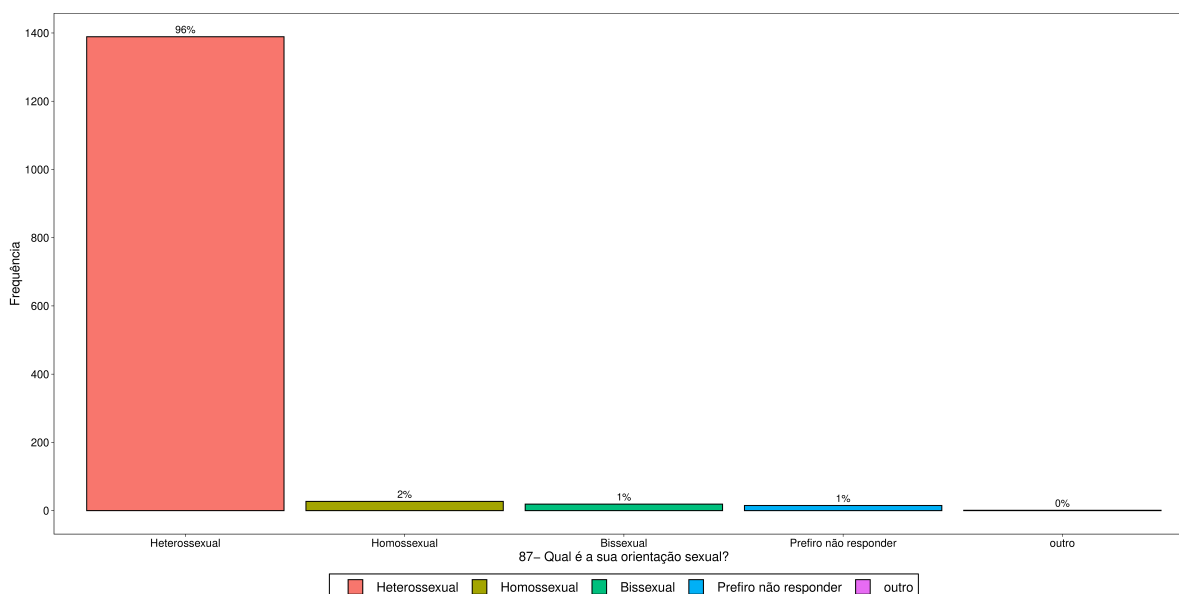
Em referência ao estado civil, a maior parte informou estar casada (62,2%). Do percentual restante, 13,4% informaram estar divorciada, seguida das opções: união estável (11,2%), solteira (10,3%) e viúva (2,1%). A alternativa “Outra” foi escolhida por 0,4% das respondentes, enquanto “Prefiro não responder” foi a opção de 0,5%.

Questão 87. Qual é a sua orientação sexual?

Tabela 123 – Frequência da variável Q87 (Qual é a sua orientação sexual?) na amostra.

Heterossexual	Homossexual	Bissexual	Prefiro não responder	Outro
1389 (95.7%)	27 (1.9%)	19 (1.3%)	15 (1%)	1 (0.1%)

Gráfico 123 – Frequência da variável Q87 (Qual é a sua orientação sexual?) na amostra.



A respeito da orientação sexual das respondentes, 95,7% se identificaram como heterossexuais, 1,9% como homossexuais, 1,3% como bissexuais, 1% preferiu não responder e 0,1% assinalaram “outra”.

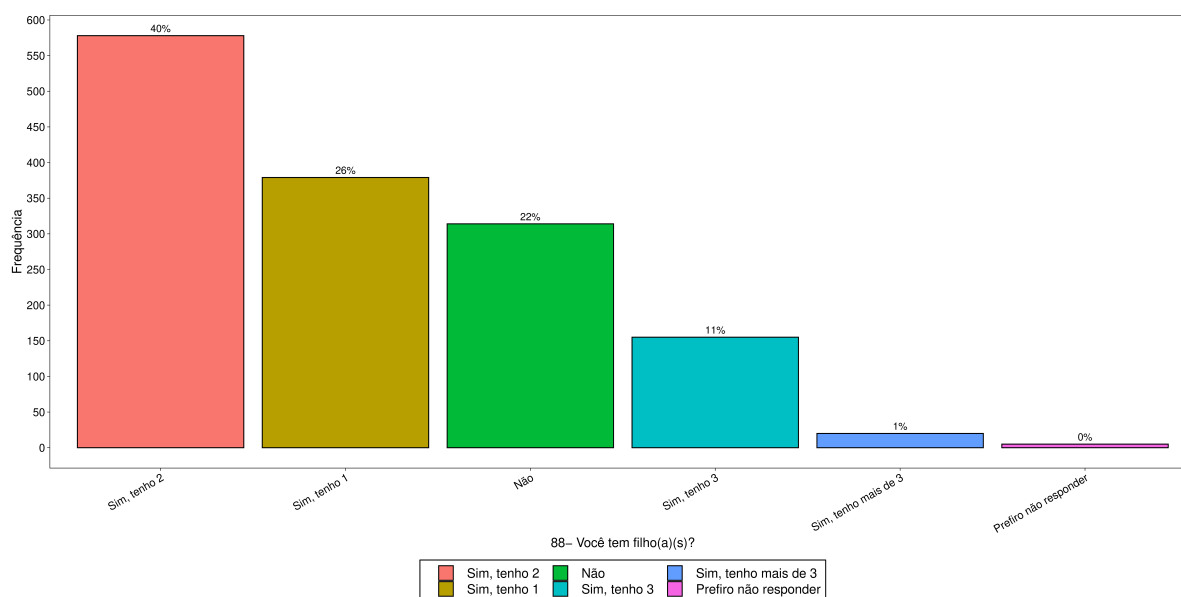
Considerando a possibilidade de preferir não responder, tendo em vista que o questionamento acerca da orientação sexual envolve questão bastante sensível e íntima, acredita-se ter alcançado percentual acurado de fidedignidade dentre as integrantes do campo de pesquisa, visto não terem sido elas obrigadas a expô-lo. Apenas 15 magistradas preferiram não responder à pergunta.

Questão 88. Você tem filho(a)(s)?

Tabela 124 – Frequência da variável Q88 (Você tem filho(a)(s)?) na amostra.

Sim, tenho 2	Sim, tenho 1	Não	Sim, tenho 3	Sim, tenho mais de 3	Prefiro não responder
578 (39.8%)	379 (26.1%)	314 (21.6%)	155 (10.7%)	20 (1.4%)	5 (0.3%)

Gráfico 124 – Frequência da variável Q88 (Você tem filho(a)(s)?) na amostra.



Verificou-se que a maior parte (78%) das magistradas é mãe. Dentre aquelas que são mães, 39,8% declararam ter 2 filhos/as, 26,1% disseram ter 1 filho/a, 10,7% informaram ter 3 filhos/as e 1,4% afirmaram ter mais de 3 filhos/as. 21,6% das magistradas disseram não ter filhos/as. Somente 5 magistradas (0,3%) preferiram não responder ao questionamento.

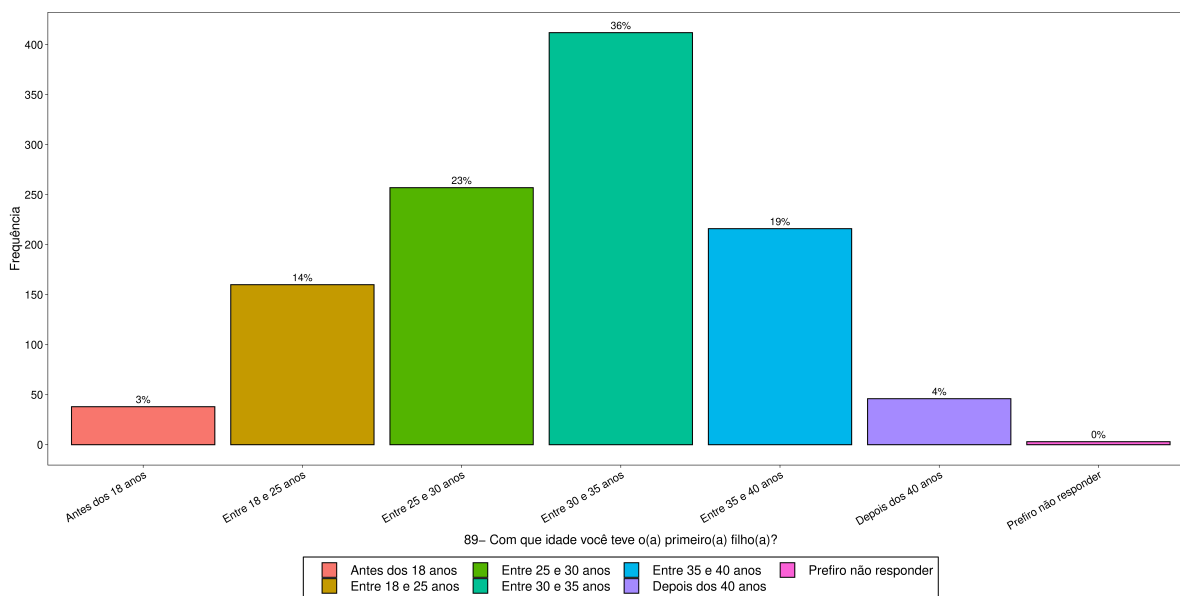
Conforme é possível verificar, a magistratura não é impeditiva ao exercício da maternidade. Em certa medida, é uma atividade propícia para tanto, em virtude das garantias constitucionais da vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade do subsídio, dentre outras, além do direito a férias remuneradas, licenças gestante e maternidade, assim como demais respaldos constitucionais e legais inerentes aos cargos públicos que conferem maior previsibilidade e segurança profissional à mãe de família.

Questão 89. Com que idade você teve o(a) primeiro(a) filho(a)?

Tabela 125 – Frequência da variável Q89 (Com que idade você teve o(a) primeiro(a) filho(a)?) na amostra.

Antes dos 18 anos	Entre 18 e 25 anos	Entre 25 e 30 anos	Entre 30 e 35 anos	Entre 35 e 40 anos	Depois dos 40 anos	Prefiro não responder
38 (3.4%)	160 (14.1%)	257 (22.7%)	412 (36.4%)	216 (19.1%)	46 (4.1%)	3 (0.3%)

Gráfico 125 – Frequência da variável Q89 (Com que idade você teve o(a) primeiro(a) filho(a)?) na amostra.

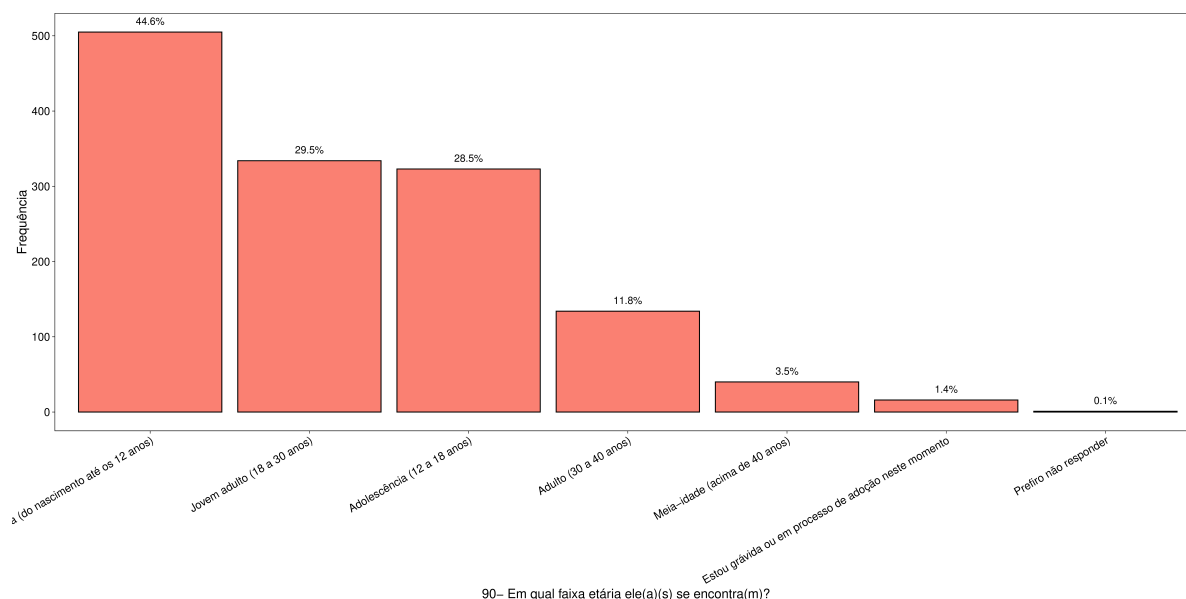


Questão 90. Em qual faixa etária ele(a)s se encontra(m)?

Tabela 126 – Frequências das respostas na variável Q90 (Em qual faixa etária ele(a)s se encontra(m)?) na amostra.

Faixa etária do(a)s filhos(a)s	Frequência
Criança (do nascimento até os 12 anos)	505 (44.6%)
Jovem adulto (18 a 30 anos)	334 (29.5%)
Adolescência (12 a 18 anos)	323 (28.5%)
Adulto (30 a 40 anos)	134 (11.8%)
Meia-idade (acima de 40 anos)	40 (3.5%)
Estou grávida ou em processo de adoção neste momento	16 (1.4%)
Prefiro não responder	1 (0.1%)

Gráfico 126 – Frequências das respostas na variável Q90 (Em qual faixa etária ele(a)s se encontra(m)?) na amostra.



Sobre a faixa etária em que os/as filhos/as se encontram, destaca-se que a maior parte das magistradas está com sua prole na infância e adolescência, em faixas etárias que demandam mais cuidados maternos, visto que 505 magistradas (44,6%) responderam que têm filhos/as entre 0 a 12 anos, e 323 (28,5%) magistradas disseram que têm filhos/as na faixa etária entre 12 a 18 anos.

Conforme os dados coletados revelam, apesar de a maternidade gerar historicamente sobrecarga de trabalho para a mulher, em decorrência do acúmulo dos afazeres maternos, domésticos e profissionais, tal fator não chega a ser impeditivo para ser mãe, inclusive de mais de um rebento, para a maioria das magistradas respondentes.

O que não significa, por outro lado, que os prejuízos daí advindos ao exercício da magistratura não sejam sentidos e vivenciados por elas, devido à limitação do tempo dedicado ao trabalho, ao cansaço oriundo das jornadas extenuantes impostas para atender às necessidades da prole e da casa, dentre outros fatores dificultantes que terminam por afetar a caminhada natural de ascensão profissional da magistrada, seja impedindo-a, por exemplo, de aceitar convites para o exercício de cargos de chefia, de aderir a oportunidades de promoção, de palestrar e ensinar, de fazer *networking* etc., seja retardando este processo para momentos posteriores em que possa conciliar melhor as demandas laborais e familiares, como inclusive já ficou demonstrado pelos resultados obtidos neste estudo.

Concernente à existência de filhos/as e tendo por base os dados reunidos no Censo do Judiciário (CNJ, 2014) a autora Mariana Rezende Ferreira Yoshida (2022, p.61) assevera

que “78,5% dos magistrados possuem filhos/as, enquanto 70,7% das magistradas estão nessa mesma condição. Quanto àqueles/as que não possuem filhos/as, a média de idade deles está na casa de 37 anos e, a delas, em 39 anos. Portanto, o número de magistradas que não possuem filhos/as é proporcionalmente maior se comparado ao dos magistrados, bem como elas costumam ter filhos/as mais cedo do que eles e aquelas que não possuem filhos/as têm média de idade superior à dos colegas”.

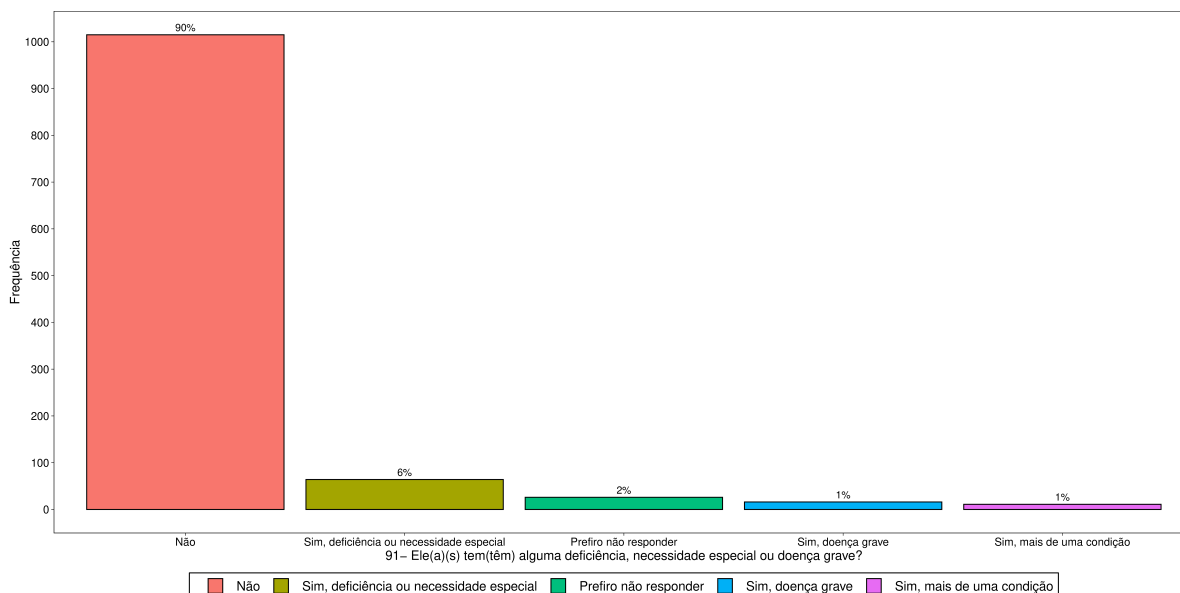
Ainda segundo ela, as magistradas que possuem filhos/as sentem-se mais afetadas (68%) do que aquelas que não os(as) possuem (56,1%). E, apoiando-se nas observações de Fabiana Cristina Severi, continua a autora Yoshida afirmando que mencionados números indicam, tal qual apontam outras pesquisas, que as magistradas, apesar do prestígio social da profissão, formam também um contingente de “mulheres carregando, sozinhas, as responsabilidades domésticas rotineiras e de cuidado com filhos” (SEVERI, 2016, p. 94).

Questão 91. Ele(a)(s) tem(têm) alguma deficiência, necessidade especial ou doença grave?

Tabela 127 – Frequência da variável Q91 (Ele(a)(s) tem(têm) alguma deficiência, necessidade especial ou doença grave?) na amostra.

Não	Sim, deficiência ou necessidade especial	Prefiro não responder	Sim, doença grave	Sim, mais de uma condição
1015 (89.7%)	64 (5.7%)	26 (2.3%)	16 (1.4%)	11 (1%)

Gráfico 127 – Frequência da variável Q91 (Ele(a)(s) tem(têm) alguma deficiência, necessidade especial ou doença grave?) na amostra.



Questão 92. Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020)

No Poder Judiciário brasileiro a condição especial de trabalho foi tratada pela primeira vez como horário especial, até então concedida apenas para servidores e servidoras com deficiência ou que tivessem cônjuge, filho ou dependente com deficiência (art. 29 e 32, da Resolução CNJ nº 230, de 22 de junho de 2016).

A adoção do horário especial levou em consideração a ratificação pelo Estado Brasileiro da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo com equivalência de emenda constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com a devida promulgação pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, além da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotada em 13 de dezembro de 2006, por meio da Resolução 61/106, durante a 61ª sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU, 2006).

Foi somente com a publicação da recente Resolução CNJ nº 343, de 09 de setembro de 2020, que os magistrados e magistradas, além dos servidores e servidoras com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como os que tenham filhos, filhas ou dependentes legais na mesma condição, puderam ser contemplados com as condições especiais de trabalho, em qualquer das modalidades previstas no art. 2º da norma.

Importante anotar que, ao incluir os magistrados e magistradas no rol de beneficiários, o CNJ observou que a primazia do interesse público relativamente à moradia do(a) magistrado(a) e do(a) servidor(a) no local de sua lotação não pode preponderar indiscriminadamente sobre os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ([art. 19 do Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.069/90](#)). Nesse contexto, 1.015 magistradas (90%) responderam não ter filho/a/s nas situações descritas, porém 64 magistradas (6%) informaram ter filho/a/s com deficiência ou necessidade especial; 16 magistradas (1%) disseram ter filho/a/s com doença grave e 11 magistradas (1%) afirmaram ter filho/a/s com mais de uma condição. 26 magistradas (2%) assinalaram a opção “Prefiro não responder”.

Para essas 91 magistradas cujos filhos/a/s necessitam de cuidados especiais, quando foi questionado se possuem alguma condição especial de trabalho nos termos da Resolução CNJ 343/2020, 73 responderam negativamente. 5 magistradas assinalaram a opção de que não possuem e inclusive tiveram dificuldade de obter a condição especial junto ao tribunal.

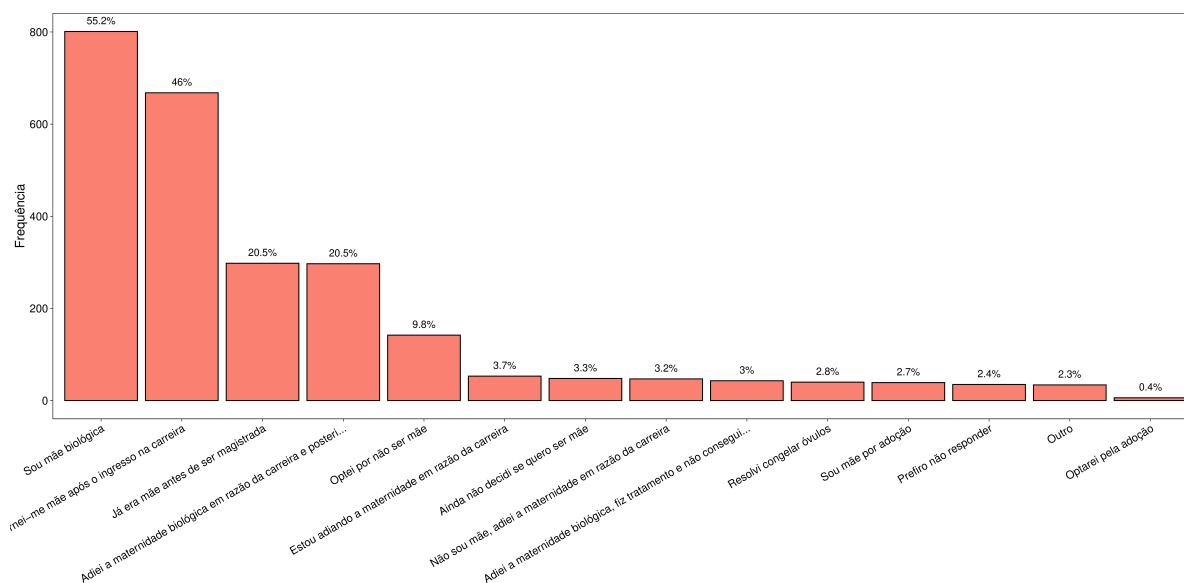
Dentre as que afirmaram ter obtido alguma condição especial, 12 magistradas disseram estar em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade, e 1 única disse que obteve apoio mediante designação para local mais próximo da residência ou do tratamento. 4 magistradas assinalaram a opção “Outra”.

Questão 93. A respeito da maternidade, assinale o que melhor retrata sua situação.

Tabela 128 – Frequências das respostas na variável Q93 (A respeito da maternidade, assinale o que melhor retrata sua situação) na amostra.

A respeito da maternidade	Frequência
Sou mãe biológica	801 (55.2%)
Tornei-me mãe após o ingresso na carreira	668 (46%)
Já era mãe antes de ser magistrada	298 (20.5%)
Adiei a maternidade biológica em razão da carreira e posteriormente engravidei	297 (20.5%)
Optei por não ser mãe	142 (9.8%)
Estou adiando a maternidade em razão da carreira	53 (3.7%)
Ainda não decidi se quero ser mãe	48 (3.3%)
Não sou mãe, adiei a maternidade em razão da carreira	47 (3.2%)
Adiei a maternidade biológica, fiz tratamento e não consegui engravidar	43 (3%)
Resolvi congelar óvulos	40 (2.8%)
Sou mãe por adoção	39 (2.7%)
Prefiro não responder	35 (2.4%)
Outro	34 (2.3%)
Optarei pela adoção	6 (0.4%)

Gráfico 128 – Frequências das respostas na variável Q93 (A respeito da maternidade, assinale o que melhor retrata sua situação) na amostra.



93- A respeito da maternidade, assinale o que melhor retrata sua situação.

Em relação à maternidade é possível dividir as respostas em 05 (cinco) subgrupos. No Grupo 01 concentram-se os maiores percentuais de respostas: “Sou mãe biológica” (55,2%) e “Sou mãe por adoção” (2,7%), enquanto no Grupo 02 estão as respostas “Tornei-me mãe após o ingresso na carreira” (46%) e “Já era mãe antes de ser magistrada” (20,5%).

No Grupo 03, concentram-se as respostas “Optei por não ser mãe” (9,8%), “Ainda não decidi se quero ser mãe” (3,3%), “Resolvi congelar óvulos” (2,8%) e “Optarei pela adoção” (0,4%).

No Grupo 04, estão as respostas “Adiei a maternidade biológica em razão da carreira e posteriormente engravidei sem dificuldade” (20,5%), “Estou adiando a maternidade em razão da carreira” (3,7%), “Não sou mãe, adiei a maternidade em razão da carreira” (3,2%), e “Adiei a maternidade biológica, fiz tratamento e não consegui engravidar” (3%).

Finalmente, o Grupo 05 concentra as respostas “Prefiro não responder” (2,4%) e “Outra” (2,3%).

Importante mencionar que nesta pesquisa, na Questão 89, verificou-se que o maior quantitativo de respostas (36,4%) foi no sentido de que as magistradas tiveram o/a primeiro/a filho/a quando estavam na faixa etária de 30 a 35 anos. Esse dado aponta na mesma direção da tendência verificada pelo IBGE quanto à população feminina em geral, mediante dados coletados em 2017, em que se demonstrou uma tendência de postergar a maternidade, ao indicar o crescimento da proporção no grupo de mães com mais de 30 (trinta) anos, visto que dos 2,86 milhões de nascimentos registrados no Brasil naquele ano, elas representavam 35,1% dos casos (IBGE, 2018).

Outro estudo, realizado pelo Departamento de Pesquisa da Editora Globo para a Revista Crescer, feito com 2.887 mulheres em 2019, apontou que 94% afirmaram ter dificuldade de conciliar a carreira com a maternidade, e que 64% disseram ter tido a carreira prejudicada pela maternidade “seja porque elas próprias tiveram de recusar projetos mais ambiciosos ou promoções para terem tempo para o filho, seja porque deixaram de ser promovidas por serem mães” (OSHIMA, 2019).

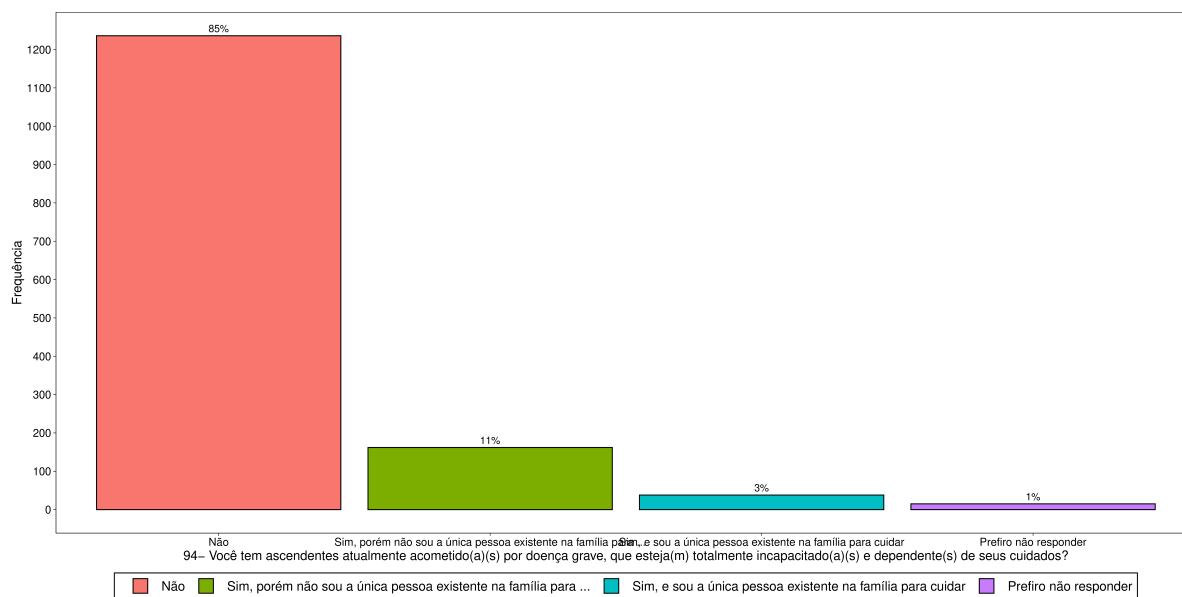
Nesta pesquisa, um dado que também chama atenção na Questão 93 é o percentual de magistradas que afirmaram ter adiado a maternidade biológica em razão da carreira. Inclusive já surgiu, em momentos variados desta pesquisa, o impacto do acúmulo de papéis familiares na carreira das magistradas, quanto a aceitar promoções que impliquem mudança de domicílio ou aceitar a nomeação para mais funções, como gestão ou docência.

Questão 94. Você tem ascendentes atualmente acometido(a)(s) por doença grave, que esteja(m) totalmente incapacitado(a)(s) e dependente(s) de seus cuidados?

Tabela 129 – Frequência da variável Q94 (Você tem ascendentes atualmente acometido(a)(s) por doença grave, que esteja(m) totalmente incapacitado(a)(s) e dependente(s) de seus cuidados?) na amostra.

Não	Sim, porém não sou a única pessoa existente na família para cuidar	Sim, e sou a única pessoa existente na família para cuidar	Prefiro não responder
1236 (85.2%)	162 (11.2%)	38 (2.6%)	15 (1%)

Gráfico 129 – Frequência da variável Q94 (Você tem ascendentes atualmente acometido(a)(s) por doença grave, que esteja(m) totalmente incapacitado(a)(s) e dependente(s) de seus cuidados?) na amostra.



Não é só aos/às filhos/as que as mulheres dedicam cuidados. Sobretudo num cenário de crescente envelhecimento da população, o cuidado com pai e mãe idosos e doentes também recai muito mais sobre as mulheres do que sobre os homens.

De acordo com o relatório Tempo de Cuidar, o trabalho de cuidado invisível e não remunerado, de atribuição preponderantemente feminina, contribui para perpetuar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e nos espaços de poder, tratando-se de uma injusta, pesada e desproporcional responsabilidade sobre as mulheres, enquanto agrega à economia cifras aproximadamente três vezes superiores às estimadas para setores como o de tecnologia, razão pela qual se fazem necessárias diversas políticas públicas para enfrentar o problema (OXFAM, 2020).

Nesse contexto, percebe-se a Resolução CNJ nº 343/2020 como um avanço concreto, ao menos no âmbito do Poder Judiciário, em prol não só das magistradas como também das servidoras – e não só em favor das mulheres que cuidam, mas também em favor dos homens que estiverem em idêntica situação.

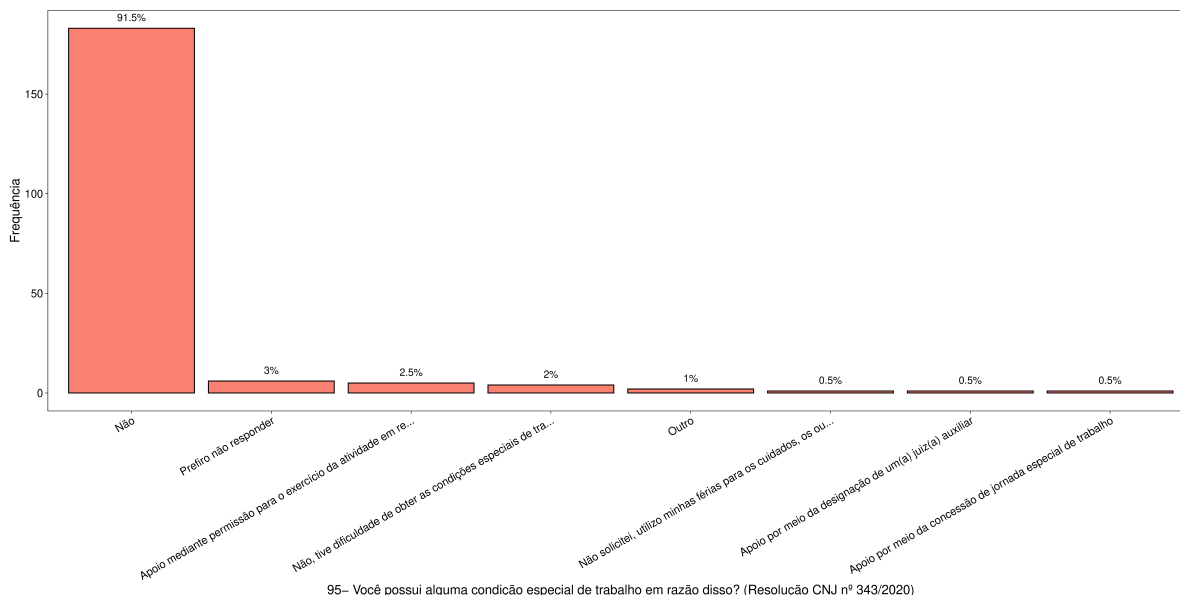
Assim, nesta Questão 94, buscou-se averiguar a situação de cuidados para com ascendentes, apurando-se que 85,2% das magistradas afirmaram não ter ascendentes acometidos por doenças graves, incapacitados e dependentes de seus cuidados. Por outro lado, 11,2% das respondentes (162 magistradas) informaram ter ascendentes acometidos de doenças graves, mas apenas 2,6% (38 magistradas) afirmaram que são a única pessoa existente na família para assumir os cuidados que o ascendente demanda. 1% preferiu não responder à pergunta.

Questão 95. Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020).

Tabela 130 – Frequências das respostas na variável Q95 (Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020) na amostra.

Condição especial de trabalho (Resolução CNJ nº 343/2020)	Frequência
Não	183 (91.5%)
Prefiro não responder	6 (3%)
Apoio mediante permissão para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade	5 (2.5%)
Não, tive dificuldade de obter as condições especiais de trabalho junto ao Tribunal	4 (2%)
Outro	2 (1%)
Não solicitei, utilizo minhas férias para os cuidados	1 (0.5%)
Apoio por meio da designação de um(a) juiz(a) auxiliar	1 (0.5%)
Apoio por meio da concessão de jornada especial de trabalho	1 (0.5%)

Gráfico 130 – Frequências das respostas na variável Q95 (Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020) na amostra.



Dentre as magistradas que responderam ter ascendentes acometidos por doenças graves, incapacitados e dependentes de seus cuidados, ao lhes ser questionado se possuem alguma condição especial de trabalho em razão disso, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, houve um total de 203 respostas.

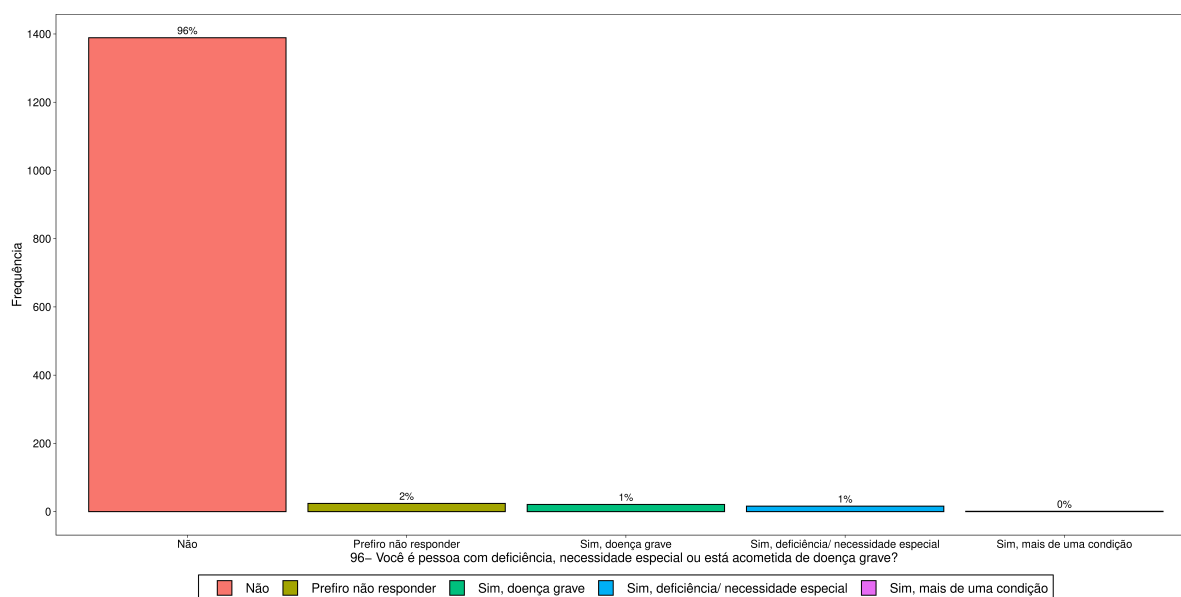
Em grande maioria, 183 magistradas (91,5%) responderam não possuir qualquer condição especial de trabalho. Além disso, 4 magistradas disseram que não possuem e inclusive tiveram dificuldade para obter apoio junto ao Tribunal a que estão vinculadas. Ainda, 6 magistradas preferiram não responder e 5 disseram que obtiveram apoio mediante permissão para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade. 1 magistrada disse que conta com apoio por meio de designação de juiz ou juíza auxiliar, 1 afirmou que obteve concessão de jornada especial de trabalho, e 1 respondeu que usa as férias para os cuidados. 2 magistradas assinalaram a opção “Outro”.

Questão 96. Você é pessoa com deficiência, necessidade especial ou está acometida de doença grave?

Tabela 131 – Frequência da variável Q96 (Você é pessoa com deficiência, necessidade especial ou está acometida de doença grave?) na amostra.

Não	Prefiro não responder	Sim, doença grave	Sim, deficiência/ necessidade especial	Sim, mais de uma condição
1389 (95.7%)	24 (1.7%)	21 (1.4%)	16 (1.1%)	1 (0.1%)

Gráfico 131 – Frequência da variável Q96 (Você é pessoa com deficiência, necessidade especial ou está acometida de doença grave?) na amostra.



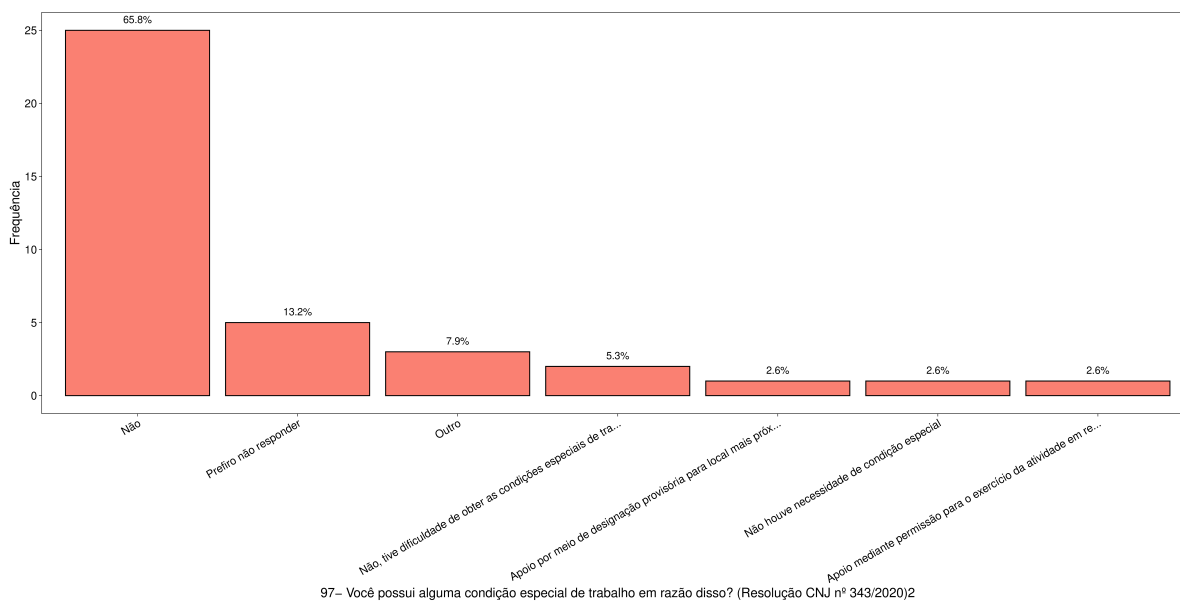
Questão 97. Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020).

Tabela 132 – Frequências das respostas na variável Q97 (Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020) na amostra.

Condição especial de trabalho (Resolução CNJ nº 343/2020)	Frequência
---	------------

Não	25 (65.8%)
Prefiro não responder	5 (13.2%)
Outro	3 (7.9%)
Não, tive dificuldade de obter as condições especiais de trabalho junto ao Tribunal	2 (5.3%)
Apoio por meio de designação provisória para local mais próximo da residência ou tratamento	1 (2.6%)
Não houve necessidade de condição especial	1 (2.6%)
Apoio mediante permissão para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade	1 (2.6%)

Gráfico 132 – Frequências das respostas na variável Q97 (Você possui alguma condição especial de trabalho em razão disso? (Resolução CNJ nº 343/2020) na amostra.



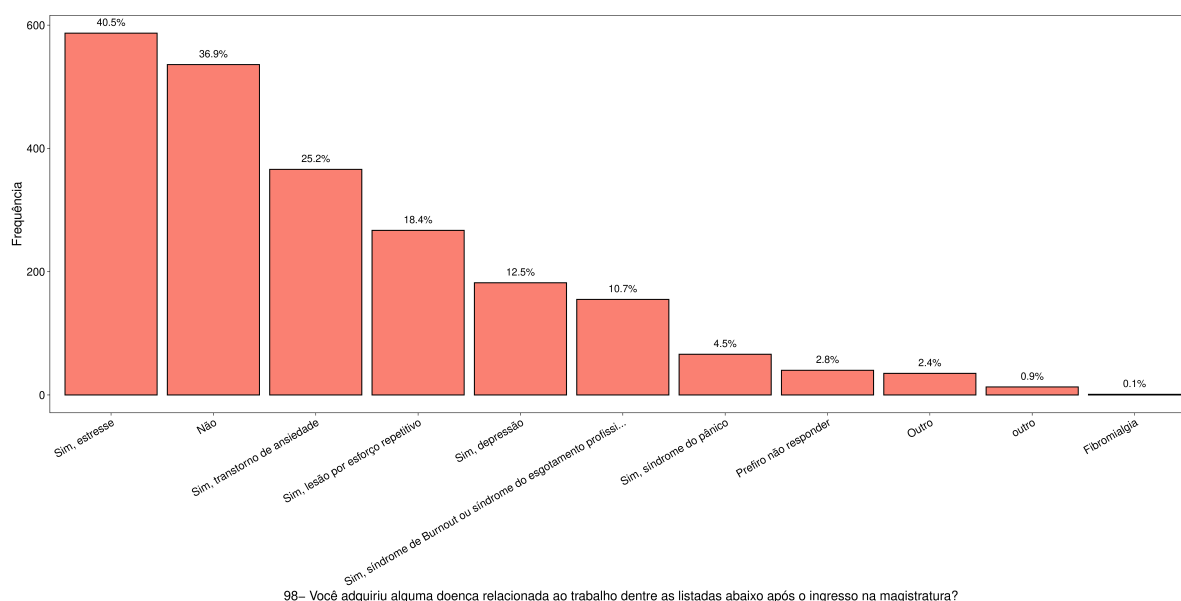
Questão 98. Você adquiriu alguma doença relacionada ao trabalho dentre as listadas abaixo após o ingresso na magistratura?

Tabela 133 – Frequências das respostas na variável Q98 (Você adquiriu alguma doença relacionada ao trabalho dentre as listadas abaixo após o ingresso na magistratura?) na amostra.

Doença relacionada ao trabalho adquirida	Frequência
Sim, estresse	587 (40.5%)
Não	536 (36.9%)
Sim, transtorno de ansiedade	366 (25.2%)

Sim, lesão por esforço repetitivo	267 (18.4%)
Sim, depressão	182 (12.5%)
Sim, síndrome de Burnout ou síndrome do esgotamento profissional	155 (10.7%)
Sim, síndrome do pânico	66 (4.5%)
Prefiro não responder	40 (2.8%)
Outro	35 (2.4%)
Outro	13 (0.9%)
Fibromialgia	1 (0.1%)

Gráfico 133 – Frequências das respostas na variável Q98 (Você adquiriu alguma doença relacionada ao trabalho dentre as listadas abaixo após o ingresso na magistratura?) na amostra.

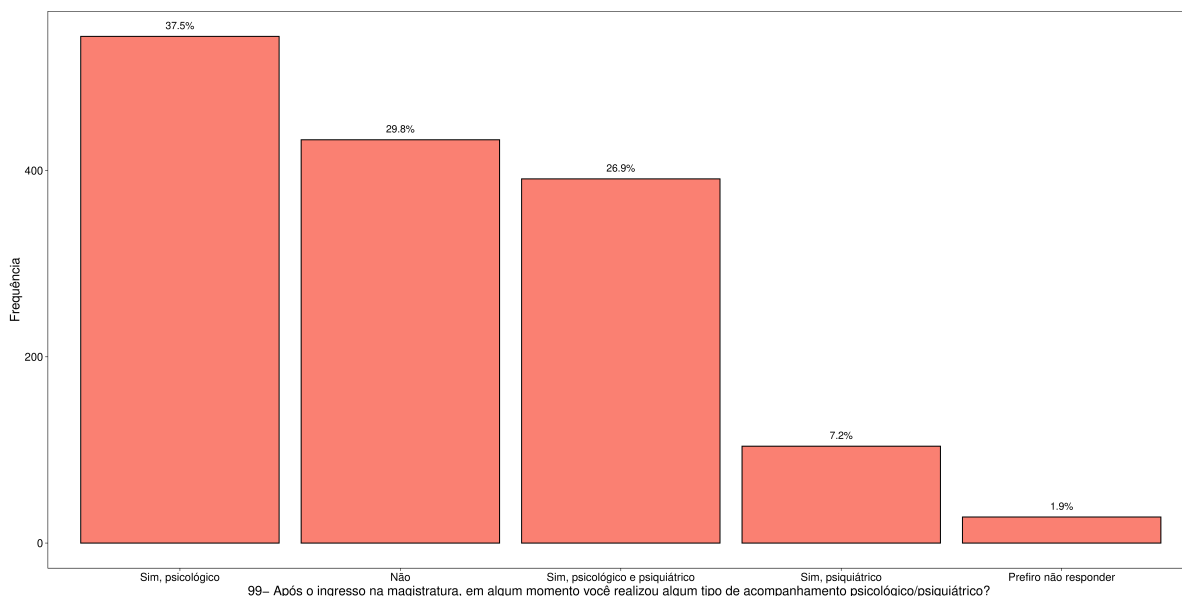


Questão 99. Após o ingresso na magistratura, em algum momento você realizou algum tipo de acompanhamento psicológico/psiquiátrico?

Tabela 134 – Frequências das respostas na variável Q99 (Após o ingresso na magistratura, em algum momento você realizou algum tipo de acompanhamento psicológico/psiquiátrico?) na amostra.

Acompanhamento psicológico/psiquiátrico?	Frequência
Sim, psicológico	544 (37.5%)
Não	433 (29.8%)
Sim, psicológico e psiquiátrico	391 (26.9%)
Sim, psiquiátrico	104 (7.2%)
Prefiro não responder	28 (1.9%)

Gráfico 134 – Frequências das respostas na variável Q99 (Após o ingresso na magistratura, em algum momento você realizou algum tipo de acompanhamento psicológico/psiquiátrico?) na amostra.

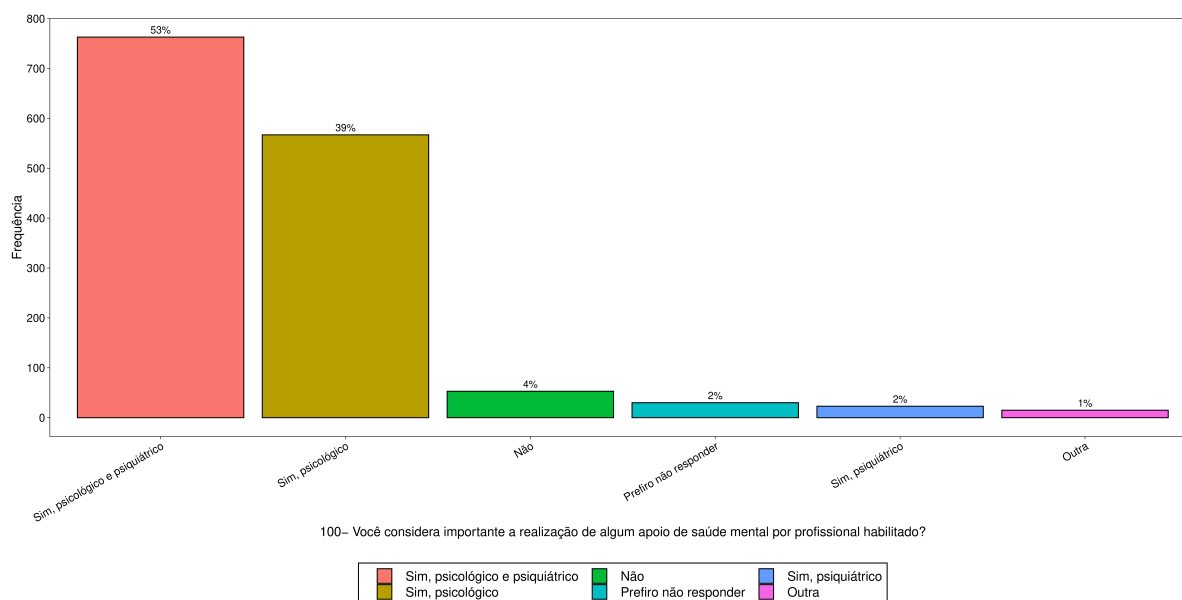


Questão 100. Você considera importante a realização de algum apoio de saúde mental por profissional habilitado?

Tabela 135 – Frequência da variável Q100 (Você considera importante a realização de algum apoio de saúde mental por profissional habilitado?) na amostra.

Sim, psicológico e psiquiátrico	Sim, psicológico	Não	Prefiro não responder	Sim, psiquiátrico	Outra
763 (52.6%)	567 (39.1%)	53 (3.7%)	30 (2.1%)	23 (1.6%)	15 (1%)

Gráfico 135 – Frequência da variável Q100 (Você considera importante a realização de algum apoio de saúde mental por profissional habilitado?) na amostra.



No tocante às condições de saúde das magistradas brasileiras, a esmagadora maioria de 1.389 respondentes (95,7%) afirmou não ser pessoa com deficiência, necessidade especial ou acometida de doença grave.

Somente 38 (2,6%) entrevistadas disseram se encontrar em alguma de tais situações: 21 (1,4%) magistradas disseram ter doença grave, 16 (1,1%) afirmaram ser pessoa com deficiência ou necessidade especial, e 1 (0,1%) magistrada disse ter mais de uma condição.

Trata-se de percentual bem inferior à média nacional que é de 17,2% da população, segundo os dados mais recentes sobre saúde e composição familiar no Brasil da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2019 (IBGE, 2019). Também está abaixo do percentual de 5% de vagas a serem reservadas nos concursos públicos, conforme decidido pelo CNJ no Procedimento de Controle Administrativo nº 2008.10.00.000369-9 (CNJ, 2008), o que reforça a importância de garantir-se maior inclusão de mulheres com deficiência na magistratura, como forma de concretização da política nacional para a integração da pessoa com deficiência, instituída desde a Lei nº 7.853/1989.

Bem preocupante é que apenas 3 entrevistadas, das que declararam ser pessoas com deficiência, necessidade especial ou doença grave, disseram ter alguma condição especial de trabalho em razão disso, conforme previsto na Resolução CNJ nº 343/2020. Uma declarou ficar afastada quando está com atestado médico, uma disse ter recebido apoio por meio de

designação provisória para local mais próximo da residência ou do tratamento e uma afirmou ter recebido apoio mediante permissão para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade, o que pode evidenciar que a nova resolução ainda é desconhecida e/ou não está sendo aplicada nos tribunais.

A pesquisa revelou também que a condição de saúde física e mental das magistradas merece atenção especial. 62% das entrevistadas responderam ter adquirido pelo menos uma doença entre as listadas após o ingresso na magistratura.

Levantamento realizado pelo CNJ em 2016 (CNJ, 2017) apontou que, ao longo daquele ano, as moléstias mais observadas entre magistrados e magistradas foram as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (tendinites, tenossinovites, bursites), com 10,96% do total. Em seguida, apareceram as doenças do aparelho respiratório, com 10,42%. Os transtornos mentais e comportamentais surgiram em terceiro lugar com 9,37%.

Contrariando esses dados, entre as magistradas ouvidas nesta pesquisa que afirmaram ter adquirido alguma doença após o ingresso na carreira, percebe-se uma preponderância de doença psicológica ou psiquiátrica dentre as listadas, pois 587 (40,5%) responderam ter sido acometidas de estresse, 366 (25,2%) responderam transtorno de ansiedade, 182 (12,5%) falaram em depressão, 155 (10,7%) responderam síndrome de Burnout, 66 (4,5%) relataram síndrome do pânico.

Apurou-se que lesão por esforço repetitivo foi assinalada por 267 magistradas (18,4%), enquanto 1 única magistrada (0,1%) respondeu fibromialgia.

Esses dados revelam que as magistradas sentem mais o peso da profissão do que os magistrados, provavelmente porque as mulheres costumam ter longas horas de trabalho doméstico e maiores responsabilidades familiares, se comparadas aos homens. Os números ora analisados reforçam também a importância de realizar pesquisas específicas observando o recorte de gênero, a fim de prospectar as particularidades e reais necessidades do contingente feminino da magistratura nacional.

Segundo o IBGE apurou em 2019, as mulheres dedicam quase duas vezes mais horas que os homens aos afazeres domésticos, e as mulheres ocupadas (que trabalham fora de casa) dedicaram em média 8,1 horas a mais aos afazeres ou cuidados em casa que os homens ocupados. Mesmo em se considerando apenas os dados relativos à população com maior nível de instrução, onde se encontram as magistradas entrevistadas, a diferença de taxa de realização de serviços domésticos e cuidados com pessoas da família muda pouco, variando apenas 3,8 p.p. entre aquelas com menor instrução e aquelas com estudo superior completo (IBGE, 2020).

Ou seja, mesmo para as magistradas, que contam com grau de instrução elevado, a responsabilidade pelos serviços domésticos e pelos cuidados com as pessoas da família ainda

é uma realidade bem mais pesada do que para os homens, impondo muitas horas de trabalho adicional, não reconhecido e não valorizado, mas que certamente ao longo do tempo impacta na condição de saúde da magistrada.

As dificuldades institucionais enfrentadas pelas mulheres para se firmarem na carreira, obterem promoções, obterem respeito e reconhecimento por seu trabalho não podem ser desconsideradas como fatores que aumentam a carga de estresse e podem explicar os elevados índices de problemas psicológicos ou psiquiátricos entre as magistradas.

Dentre as entrevistadas, 68,3% disseram já ter feito tratamento psicológico e/ou psiquiátrico após o ingresso na carreira e 94,2% consideram importante a realização de algum apoio de saúde mental por profissional habilitado.

3.6 Perfil socioeconômico (questões 101 a 102)

Carmen Lúcia Rodrigues Ramajo (TJPR)

Cristina de Albuquerque Vieira (TRF4)

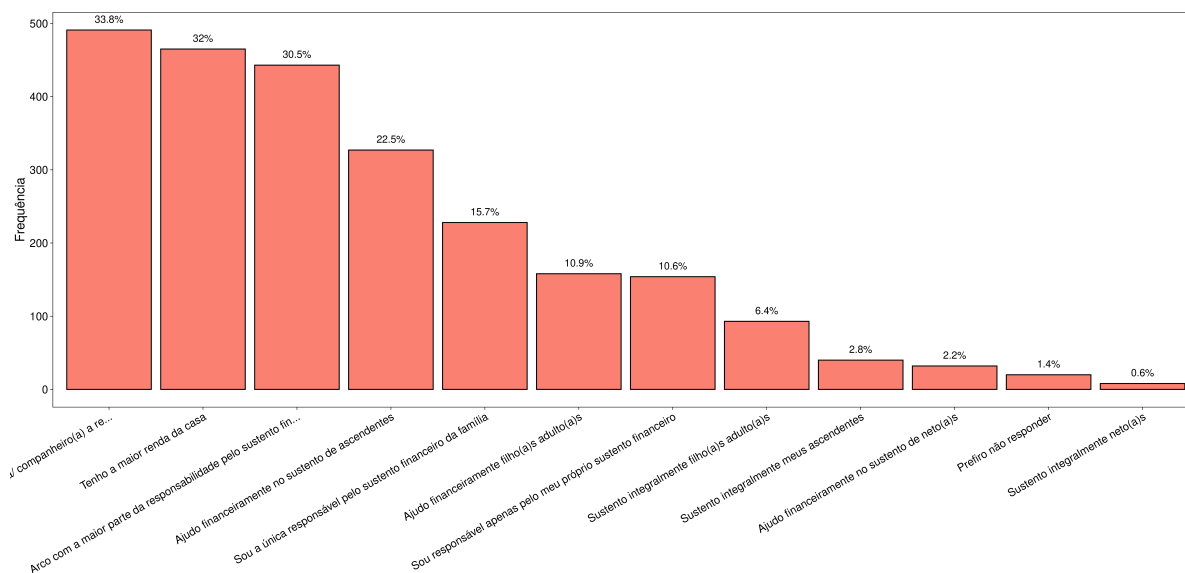
Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Questão 101. A respeito de seu perfil socioeconômico, assinale as afirmações com as quais você se identifica:

Tabela 136 – Frequências das respostas na variável Q101 (A respeito de seu perfil socioeconômico, assinale as afirmações com as quais você se identifica) na amostra.

Perfil socioeconômico	Frequência
Divido igualmente com meu marido/esposa/ companheiro(a) a responsabilidade pelo sustento financeiro da família	491 (33.8%)
Tenho a maior renda da casa	465 (32%)
Arco com a maior parte da responsabilidade pelo sustento financeiro da família	443 (30.5%)
Ajudo financeiramente no sustento de ascendentes	327 (22.5%)
Sou a única responsável pelo sustento financeiro da família	228 (15.7%)
Ajudo financeiramente filho(a)s adulto(a)s	158 (10.9%)
Sou responsável apenas pelo meu próprio sustento financeiro	154 (10.6%)
Sustento integralmente filho(a)s adulto(a)s	93 (6.4%)
Sustento integralmente meus ascendentes	40 (2.8%)
Ajudo financeiramente no sustento de neto(a)s	32 (2.2%)
Prefiro não responder	20 (1.4%)
Sustento integralmente neto(a)s	8 (0.6%)

Gráfico 136 – Frequências das respostas na variável Q101 (A respeito de seu perfil socioeconômico, assinale as afirmações com as quais você se identifica) na amostra.



101 – A respeito de seu perfil socioeconômico, assinale as afirmações com as quais você se identifica:

Verificou-se que 491 magistradas (33,8%) responderam que dividem igualmente com seu marido/esposa/companheiro(a) a responsabilidade pelo sustento financeiro da família.

No que se refere às magistradas que têm um fardo maior, apurou-se que 465 entrevistadas (32%) afirmaram ter a maior renda da casa; 443 respondentes (30,5%) disseram que arcam com a maior parte da responsabilidade pelo sustento financeiro da família; e 228 (15,7%) informaram ser a única responsável pelo sustento financeiro da família.

Para essas magistradas que chefiam seus lares e têm a maior renda da família, é importante atentar para o dado antes analisado na Questão 45, em que 46 respondentes afirmaram que já sofreram violência patrimonial.

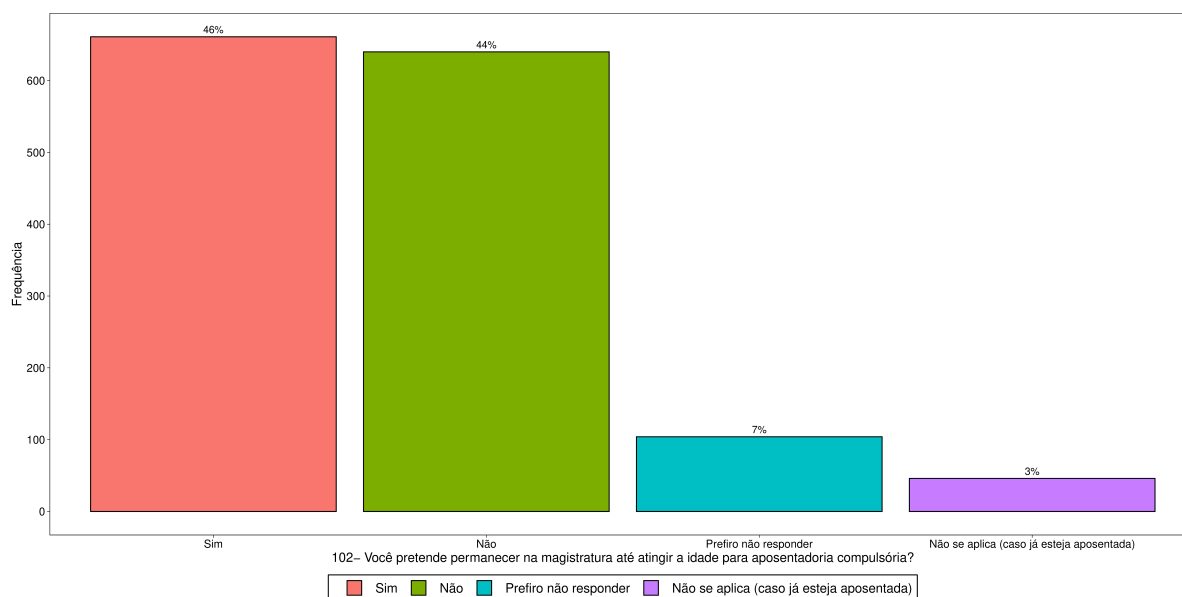
A propósito, muitas perguntas relativas a violência doméstica foram formuladas nesta pesquisa com o objetivo de prospectar evidências para fortalecer as medidas de apoio, segurança e proteção às magistradas, notadamente, como já foi dito, em virtude do feminicídio da juíza Viviane Vieira do Amaral, ocorrido no Rio de Janeiro em 24 de dezembro de 2020. Por ocasião da condenação do ex-marido a 45 anos de prisão, em 11 de novembro de 2022, foi mencionado que ele não trabalhava havia 6 anos e vivia de usufruir da renda da vítima (AMPERJ, 2022).

Questão 102. Você pretende permanecer na magistratura até atingir a idade para aposentadoria compulsória?

Tabela 137 – Frequência da variável Q102 (Você pretende permanecer na magistratura até atingir a idade para aposentadoria compulsória?) na amostra.

Sim	Não	Prefiro não responder	Não se aplica (caso já esteja aposentada)
661 (45.6%)	640 (44.1%)	104 (7.2%)	46 (3.2%)

Gráfico 137 – Frequência da variável Q102 (Você pretende permanecer na magistratura até atingir a idade para aposentadoria compulsória?) na amostra.



Quase encerrando o espectro de questionamentos do presente levantamento, foi indagado às magistradas participantes se elas pretendem permanecer na carreira até atingir a idade para aposentadoria compulsória, tendo sido alcançado resultado numérico revelador de uma tímida prevalência respondendo que sim (45,6%) *versus* indicador numérico muito próximo deste dizendo que não (44,1%).

Considerando que a soma (150) das participantes que optaram por não responder (104) e das que informaram que “não se aplica” (46) é quase 8 vezes superior à tênue diferença entre as que responderam sim e as que responderam não (21), seguindo um raciocínio matemático

e lógico não é possível afirmar peremptoriamente se a resposta preponderante, no caso, é a afirmativa ou a negativa.

A ausência de uma maioria absoluta a tal questionamento amplia o espectro de percepções possíveis acerca das motivações deste cenário, indicando que há tanto magistradas individualmente responsáveis pela manutenção financeira da família – dado que precisam prolongar ao máximo o recebimento integral do subsídio, sem incorrer na redução legal do seu valor em decorrência da aposentadoria – , quanto magistradas corresponsáveis por tal função, podendo abrir mão da integralidade dos proventos da magistratura antecipadamente à aposentadoria compulsória e ter mais tempo de vida para usufruir o ócio laboral.

Sob diferente enfoque, ditas respostas podem indicar também que as magistradas preferem encerrar o ciclo profissional da magistratura antes de alcançar a idade máxima para se aposentar, possivelmente a fim de iniciar o exercício de outro ofício: *(i)* dado o desejo de diversificar profissionalmente; *(ii)* em face da manutenção de vitalidade e disposição; *(iii)* em decorrência do aumento da expectativa de vida; *(iv)* por conta do respaldo financeiro dos proventos oriundos da aposentadoria para empreender correndo riscos; *(v)* em vista da necessidade de agregar outra(s) fonte(s) de renda, dentre inúmeros outros fatores, de forma agregada ou individual, que podem influenciar na escolha deste caminho.

Por outro lado, a opção pela aposentadoria compulsória pode decorrer, entre outros aspectos: *(i)* do comprometimento da respondente ao plano de vida dedicado irrestrita e exclusivamente à magistratura; *(ii)* à vinculação pessoal a certos projetos e programas institucionais de longo prazo que dificultam ou impedem a antecipação do ato de aposentação; *(iii)* ao medo de não suportar a perda antecipada de poder; *(iv)* à dificuldade de reconhecer autonomamente o momento de parar; dentre outras circunstâncias que influenciam direta ou indiretamente nesta decisão.

Em um próximo levantamento, sugere-se, neste ponto, que seja apresentada, ao menos, uma breve justificativa para a opção escolhida, a fim de conferir maior nitidez às razões que levam a magistrada brasileira a prolongar ou não o exercício do seu mister profissional.

Destas 265 magistradas que resolveram escrever, respondendo à questão aberta, 54 manifestaram elogios à pesquisa, algumas somadas a sugestões à pesquisa (7 respostas).

O maior número de críticas se dirigiu ao Poder Judiciário e à maneira com a qual trata as magistradas, nos seus diversos ramos e instâncias, somando 79 manifestações nesse sentido. Apenas 9 respostas elogiaram o Poder Judiciário brasileiro em relação à sua política para igualdade de gênero.

Ainda, 23 respondentes referiram o trabalho remoto como um trunfo na nivelção da possibilidade de progredir na carreira, pois, por questões culturais, a magistrada casada tem mais dificuldade de envolver a família nas mudanças necessárias resultantes da necessidade de o(a) magistrado(a) morar no local onde exerce jurisdição.

Outro aspecto destacado por algumas respostas é a melhora do gerenciamento que o trabalho remoto promove na vida de magistradas que têm a jornada de trabalho jurisdicional somada à jornada de trabalho decorrente das relações familiares e atividades domésticas.

Tais referências recorrentes aos aspectos positivos e vantagens do trabalho remoto se evidenciam na nuvem de palavras (Figura 6), ferramenta digital que foi alimentada com todas as respostas à Questão 103, formando imagem que destacou os termos mencionados com maior frequência, que no caso foram as palavras “trabalhada remotamente”.

Houve 30 referências à questão da saúde mental e/ou física, o que demonstra que é grande a preocupação das mulheres com as questões de saúde, fato observado pelas diversas pesquisas já realizadas na área sanitária em relação ao gênero feminino, e que neste estudo ficou evidente nas respostas à Questão 98. Também pode sugerir que as mulheres sofrem sobrecarga maior que os seus colegas homens, o que decorre dos inúmeros papéis simultâneos que se espera vê-las desempenhar – conforme verificado nesta pesquisa nas respostas à Questão 53.

Ainda, 12 respostas falaram do peso da falta de revisão anual dos subsídios nas questões da carreira. Tais manifestações são no sentido de que a questão financeira da magistratura é mais premente que as diferenças de tratamento entre os gêneros, e sugerem que a melhora da remuneração ajudaria a diminuir as dificuldades enfrentadas pelas pesquisadas.

O número de elogios à pesquisa ou/e à iniciativa inédita por sua abrangência formam a maior parte das respostas. Além de elogios, também foi constante a referência às expectativas de que o Poder Judiciário evolua no tratamento das questões de gênero na carreira da magistratura. É perceptível que a grande maioria das pesquisadas que responderam à pergunta reconhece que a discriminação de gênero na magistratura é fato, e não só em relação ao gênero, como em relação à orientação sexual.

As respostas que criticam a pesquisa ou iniciativas com foco na questão de gênero foram no total de 21. Elas merecem um olhar atento, pois, ainda que representem uma parcela pequena da amostra coletada na pesquisa, elas reproduzem os argumentos que buscam dar legitimidade ao discurso de que a sociedade brasileira não seria estruturalmente patriarcal.

Pelo teor do que foi dito por algumas respondentes, é possível que, em certa medida, tais opiniões sejam um reflexo de dogmas e posicionamentos políticos hoje existentes em parte significativa da sociedade de um Brasil polarizado, com visões de mundo progressistas de um lado e conservadoras do outro. A propósito, manifestações semelhantes já haviam surgido nas respostas abertas à Questão 68, analisadas neste relatório à luz dos estudos de Éléonore Lépinard, a qual verificou que o viés de política partidária (esquerda *versus* direita) a respeito de questões de gênero e ações afirmativas também foi observado na França nos anos 1990, estando atualmente arrefecido (LÉPINARD, 2016).

Uma das respondentes disse, por exemplo, que não existe discriminação em relação às mulheres na carreira, e que as diferenças nos quantitativos dos gêneros em cargos de liderança decorrem do fato de que as mulheres tiveram direito a ingressar no mercado de trabalho há poucos anos, por motivos biológicos, não culturais, e que o tempo se encarregará de nivelar os gêneros nos papéis de destaque. Disse a respondente ainda que o machismo é algo irreal, que está baseado em falsas premissas e quem vê de outra forma o faz apenas para impor algum tipo de ideologia.

Contudo, os fatos concretos demonstram que não se pode afirmar que é recente a presença feminina na magistratura, visto que já se vão mais de oito décadas desde que as mulheres começaram a ingressar na carreira, a partir da nomeação da primeira juíza do Brasil, a cearense Auri Moura Costa, nomeada no Tribunal de Justiça do Ceará em 31 de maio de 1939, como antes dito neste relatório (TJCE, 2021).

Tampouco se pode negar a realidade da existência do machismo no Brasil. Em 2016 a ONU Mulheres, no âmbito do movimento *He for She*, na pesquisa “Eles por Elas” realizada em parceria com outras entidades, constatou que, dentre as mais de vinte mil pessoas entrevistadas, 95% das mulheres e 81% dos homens concordaram com a afirmação de que o Brasil é um país machista (ONU MULHERES, 2016).

A respeito de deixar o tempo se encarregar de nivelar os gêneros nos papéis de destaque, cabe fazer remissão às análises feitas neste relatório quanto às respostas das Questões 67 e 68, ao se mencionar recente relatório da ONU contendo evidências estatísticas no sentido de que, no ritmo atual, esse nivelamento levará quase três séculos (286 anos) quanto à igualdade de gênero em geral, e cerca de um século e meio (140 anos) para equiparação feminina e masculina nos espaços de poder e liderança (ONU NEWS, 2022).

Outra magistrada, manifestando-se no mesmo sentido da anterior, entendeu que as perguntas da pesquisa teriam sido direcionadas a demonstrar que as mulheres teriam menos capacidade e, por isso, precisariam ser tuteladas por ações afirmativas. Os números, entretanto, não corroboram essa percepção, considerando que em 2019 o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, realizado pelo CNJ, constatou a discrepância da presença de mulheres nos cargos de direção dos tribunais (variando entre 25% e 30%); a retração de 23,6% para 19,6% de mulheres em atividade nos cargos de ministras de tribunais superiores; além da redução do número de juízas convocadas para atuar nos tribunais, que caiu de 32,9% para 31,1% na década anterior (CNJ, 2019). Acrescente-se, ainda, o fato de que há tribunais em situação ainda mais impactante, como na Justiça estadual pernambucana, visto que a existência de uma única desembargadora entre 52 membros do tribunal (TJPE, 2022) resulta numa participação feminina em tal corte de apenas 2%, muito inferior à média nacional de 25%.

Sob outro prisma, há respostas que falam do amor pela maternidade, demonstrando que algumas mulheres enxergam a defesa de oportunidades iguais como um ataque, crítica ou menosprezo ao papel de mãe. Isso provavelmente decorre do fato de que, durante muito tempo, a mulher foi vista pela sociedade como alguém que teria como única função social o papel de genitora. No entanto, como se sabe, a mulher tem capacidade e direito a escolher quais são os meios pelos quais irá contribuir para a comunidade que integra, e que pode fazê-lo concomitantemente à maternidade ou não.

Em outra manifestação sobre a maternidade, a entrevistada repete os mesmos argumentos acima examinados, expressando que as diferenças entre os gêneros são decorrentes de fatos da natureza, mas reconhece que a grande carga de trabalho, somada às suas obrigações como mãe, a diferenciam dos colegas homens na corrida por cargos de maior destaque. Nota-se que não lhe ocorre que não haveria qualquer motivo, a não ser os culturais, para que homens, mesmo sendo pais, tenham uma carga de trabalho doméstica inferior à das mulheres mães.

Já outra magistrada reconheceu a importância da pesquisa, mas reclamou de suposto fanatismo e radicalismo com que a questão da discriminação é vista na sociedade. Porém, o ponto que se destaca aqui é que tais críticas parecem ignorar dados concretos que colocam o Brasil nos mais altos índices mundiais em feminicídios, estupros e violência em geral contra mulheres – os mais visíveis e nefastos resultados de uma cultura machista –, o que contraria a impressão relatada.

Com efeito, pode-se dizer que é um contrassenso haver quem fale em fanatismo ou radicalismo do enfrentamento à discriminação de gênero no país, diante de evidências como as demonstradas no Mapa da Violência 2015, elaborado com dados de 83 países informados pela Organização Mundial da Saúde, apontando que o Brasil é o quinto país que mais mata mulheres: “Efetivamente, só El Salvador, Colômbia, Guatemala (três países latino-americanos) e a Federação Russa evidenciam taxas superiores à do Brasil”. Em tal estudo também foi dito que

“esse é um claro indicador que os índices no país são excessivamente elevados”. (WASELFISZ, 2015).

A mais recente edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública constatou que “praticamente todos os indicadores relativos à violência contra mulheres apresentaram crescimento no último ano”, incluindo registros de ameaça, lesões corporais dolosas no contexto de violência doméstica, assédio sexual e importunação sexual (FBSP, 2022).

No geral, o tom das críticas a esta pesquisa, verificadas na Questão 103, parece reproduzir o discurso que legitimou, e ainda o faz, em grande parte, a ideia de que as diferenças entre homens e mulheres decorrem da natureza e não das relações culturais e sociais.

Sugere-se, a fim de aclarar tais percepções, que a igualdade de gênero seja incluída nos programas de capacitação dos(as) magistrados(as), tanto na formação quanto no decorrer da carreira, para tornar conhecidos os estereótipos de gênero e ajudar na compreensão do tema, com todos os desdobramentos na conduta judicial.

Além das questões específicas da carreira, a composição da magistratura influencia na busca de conduta judicial mais ética. Quanto mais diversificada for a composição da magistratura, mais legítima ela se tornará. É importante que a composição da magistratura seja mais heterogênea em amplo sentido, pois uma sociedade democrática tem que ter sua parcela de poder decisório exercido por pessoas representativas de todas as camadas do complexo social. É mandatório diversificar os componentes do Poder Judiciário em todas as esferas, pois é isso que assegurará a legitimidade democrática da instituição, o que passa por decisões isonômicas e equânimes em relação às mulheres, que, a propósito, são a maioria da população brasileira.

Nesse sentido, o CNJ e a ENFAM divulgaram em 2021 o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, tendo como referência protocolo semelhante concebido pelo México em cumprimento a determinação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CNJ; ENFAM, 2021). Sugerem-se ações objetivando maior difusão e aplicação do instrumento, para a magistratura em geral, tanto para homens como para mulheres, inclusive com ampla divulgação de decisões que o mencionem e utilizem, dada a força multiplicadora do exemplo de toda a gama de situações em que o Protocolo pode e deve ser aplicado.

4. Considerações Finais

Eunice Maria Batista Prado (TJPE)

Fabiane Borges Saraiva (TJRS)

Nesta primeira pesquisa da AMB específica sobre as mulheres na magistratura brasileira, elaborada em parceria com a ENFAM, buscou-se coletar dados que pudessem levar a avanços em relação aos resultados apurados em 2019 pelo CNJ, no Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário, que comparou o número de mulheres e homens que ingressaram na magistratura a partir de 1988, bem como verificou a dimensão da presença feminina nos tribunais na década compreendida entre 1º de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2018 (CNJ, 2019a).

No referido Diagnóstico, constatou-se a predominância do ingresso de homens na carreira, enquanto o número de mulheres aprovadas em concurso público para a magistratura superou o de homens apenas nos anos de 1995, 2001 e 2005, um fator que contribui para haver mais homens em cargos de liderança no Poder Judiciário atualmente.

Naquele momento (2019), as mulheres eram 38,8% do quadro da magistratura nacional em atividade e, quando se apurou a distribuição delas na carreira, ficou claro que, depois de aprovadas no concurso, estreitava-se o caminho rumo aos cargos mais altos: na base as mulheres eram 45,7% dos(as) juízes(as) substituto(as) e, depois, eram 39,3% dos(as) juízes(as) titulares. Porém, eram 25,7% dos(as) desembargadores(as). Nos Tribunais Superiores, as mulheres eram apenas 19,6% dos(as) ministros(as).

Há tribunais com percentuais bem menores de desembargadoras, como 2% – no caso do Tribunal de Justiça de Pernambuco, com 1 única desembargadora dentre 52 membros (TJPE, 2022), e como 5% – no caso do Tribunal de Justiça de Alagoas, com 1 única desembargadora dentre 18 membros (TJAL, 2022). No maior tribunal do Brasil, o Tribunal de Justiça de São Paulo, já se verificou que há “mais desembargadores chamados Luís ou Luiz do que mulheres” (OLIVON, 2022).

São números que evidenciam que as magistradas brasileiras inegavelmente estão se deparando com a barreira do chamado teto de vidro, mais de 80 anos depois que as mulheres começaram a ingressar no Poder Judiciário, a partir da posse, no Tribunal de Justiça do Ceará, da primeira juíza do Brasil, Auri Moura Costa, em 31 de maio de 1939 (TJCE, 2021).

Já se vão mais de 44 anos desde que a expressão *glass ceiling* (teto de vidro) foi cunhada pela norte-americana Marilyn Loden, profissional na área de recursos humanos que a usou pela primeira vez numa palestra em 1978. Falecida em agosto de 2022 (TREISMAN, 2022), Loden concedeu uma entrevista em 2017 explicando por que criou a expressão, e dizendo que quatro décadas depois a metáfora continuava a significar a existência de uma duradoura barreira à igualdade de gênero nos espaços de trabalho, poder e liderança, persistindo uma espécie de inércia complacente de muitas organizações com a ausência de mulheres no topo das carreiras, motivada por pura discriminação. Ela se referiu às ideias preconceituosas de que homens seriam líderes natos, que as mulheres seriam emotivas demais, que as mães não seriam comprometidas o suficiente com o trabalho, que o estilo feminino de gestão com inteligência emocional e liderança participativa não seria eficiente, que assédio seria uma falácia (BBC, 2017).

Dado esse contexto, na presente pesquisa, partindo da evidência estatística da existência do teto de vidro para as mulheres na magistratura brasileira, diagnosticada pelo CNJ em 2019, **obteve-se, como uma das principais contribuições deste relatório, a percepção de aderência das magistradas a 10 (dez) propostas de medidas concretas que podem ser adotadas para mudar esse cenário**, elaboradas com base em estudos de gênero e direito antidiscriminatório acumulados nas últimas décadas, além dos resultados de pesquisas pioneiras sobre o assunto, realizadas em 2017 pela AJUFE Mulheres e em 2019 pela ENAMAT nos segmentos da magistratura federal e trabalhista.

A propósito, o diferencial desta pesquisa é o fato de ter captado percepções mais abrangentes, junto a magistradas de todos os cinco ramos da Justiça brasileira (estadual, federal, trabalhista, eleitoral e militar), além de ter contado com a preocupação estatística de atingir alto nível de assertividade dos dados produzidos, conseguindo alcançar amostra suficiente para obter 99% de intervalo de confiança, com 5% de margem de erro.

Assim, foi possível verificar nas respostas à Questão 67 o grau de concordância das magistradas com as **10 (dez) medidas sugeridas como ações afirmativas que podem ser adotadas para assegurar maior participação institucional da mulher nos cargos mais altos dos Tribunais**.

Em ordem decrescente pelos percentuais de tendência de aceitação, apurou-se: **1)** Participação feminina nas bancas examinadoras de concurso (90,3%); **2)** Oportunidades suficientes para as magistradas assumirem cargos na administração dos Tribunais (89,9%); **3)** Atuação efetiva dos comitês e grupos de estudos destinados a incrementar a participação feminina na magistratura (89,8%); **4)** Estímulo à produção científica feminina (88,8%); **5)** Realização de eventos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a questão da representatividade feminina (88,2%); **6)** Participação feminina nas mesas de eventos das Escolas Judiciais (87,9%); **7)** Oportunidades suficientes para as magistradas atuarem nas Escolas Judiciais como professoras/palestrantes (87,1%); **8)** Nomeação paritária

de magistradas para os cargos de alto escalão da carreira, inclusive com reserva de vagas destinadas às mulheres nesses espaços (77,5%); **9**) Treinamento e capacitação que permitam às mulheres a preparação para assumirem cargos na administração dos Tribunais (76,6%); **10**) Política de cotas de gênero (54,8%).

Adicionalmente, como agenda futura rumo à concretização de tais medidas, sugeriu-se a análise da obra da pesquisadora francesa Éléonore Lépinard, que estudou profundamente os caminhos que levaram a França a se tornar, em uma década e meia, de 1999 a 2014, a “terra das cotas de gênero”, superando a forte resistência cultural inicialmente existente, bem como discussões com viés político-partidário contrapondo direita conservadora *versus* esquerda progressista que lá permearam esse assunto de igualdade de gênero, mas que acabou se normalizando em terras francesas (LÉPINARD, 2016).

No Brasil polarizado de hoje, semelhante viés surgiu pontualmente em algumas respostas a questões abertas (Questão 68 e Questão 103), de modo que não só a obra individual de Lépinard poderá lançar luzes sobre o assunto, como também a obra coletiva que ela organizou com a constitucionalista espanhola Ruth Rubio-Marín, analisando comparativamente a adoção de cotas de gênero em 13 países europeus: Bélgica, França, Eslovênia, Espanha, Grécia, Itália, Portugal, Polônia, Alemanha, Áustria, Noruega, Suécia e Dinamarca (LÉPINARD; RUBIO-MARÍN, 2018).

Pode-se acrescentar, a tais importantes referências acadêmicas de ações afirmativas internacionalmente observadas nessa seara, o plano do governo alemão batizado de “Forte para o Futuro: a estratégia de igualdade do governo federal” (tradução livre de “*Stark für die Zukunft - Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung*”), contendo 9 metas de igualdade de gênero a perseguir, lançado em 8 de julho de 2020 pela então chanceler Angela Merkel (DEUTSCHE WELLE, 2020).

Assim, espera-se que os dados concretos e assertivos produzidos por esta pesquisa, aliados aos parâmetros internacionais mencionados, possam ser úteis aos(às) formuladores(as) de políticas públicas judiciárias no Brasil, na atuação buscando o efetivo incremento da participação feminina em todos os âmbitos da Justiça, não só na base, mas também no caminho rumo ao topo. As ações afirmativas que podem trazer maior igualdade na carreira são muitas e devem ser tomadas conforme estudos aprofundados, sobretudo no tocante a política de cotas de gênero nos cargos mais elevados – discussão que este relatório considera encontrar-se ainda em estágio inicial no Judiciário brasileiro de hoje, distante de um razoável nível de maturidade para implementação.

Por ora, o que se pode afirmar de acordo com os estudos sobre o tema é que a aplicação de medidas afirmativas são ferramentas necessárias para que haja um processo de diversificação nos tribunais, o qual deve resultar em diminuição de vieses explícitos e implícitos

no Poder Judiciário. Como se depreende dos números na composição da magistratura, é possível constatar que o problema está no acesso inicial e se aprofunda ao longo da carreira. A desigualdade se revela maior a partir de um determinado ponto da trajetória dos(as) juízes(as), já que a maioria das magistradas está no primeiro grau de jurisdição.

Nesta pesquisa, a Questão 58 verificou junto às respondentes a percepção delas sobre causas e circunstâncias que levam ao número reduzido de magistradas nos Tribunais Superiores e 2º grau, bem como a uma menor representação feminina nos cargos de assessoramento e direção nos Tribunais brasileiros.

Os fatores que parecem determinar essa tendência são aqueles relacionados ao **machismo estrutural**, que permeia toda a sociedade e está na base da desigualdade, reproduzindo-se com grande força no âmbito institucional do Poder Judiciário. São exemplos de machismo estrutural desde os **micromachismos detectados na Questão 36 e na Questão 56**, sobretudo interrompendo a voz das magistradas, passando pela maior responsabilidade na divisão das tarefas domésticas e cuidados não só com a prole mas também com ascendentes idosos, bem como a dificuldade de a sociedade aceitar que a carreira da mulher é importante e pode prevalecer sobre os interesses do homem, o que, conjugado com a determinação contida na Constituição Federal, para que o(a) magistrado(a) more no local onde exerce jurisdição, traz sérias dificuldades para aceitação de promoções.

Além disso, há uma gama de limitadores sociais que fazem com que uma magistrada não circule tanto como seus pares masculinos nos ambientes informais da magistratura, onde laços sociais são mais facilmente formados, os quais acabam tendo determinado peso nas escolhas que favorecem a ascensão na profissão e têm componentes de subjetividade, como promoções por merecimento e nomeação política para cargos. Soma-se a isso a tendência de se dar continuidade a padrões e perpetuar o que já é conhecido e usual, como ter magistrados em cargos de liderança.

Para colaborar na redução das assimetrias que desfavorecem as mulheres na magistratura, cabe conferir o devido destaque ao **trabalho remoto**, que se evidenciou na pesquisa com enorme potencial para tanto, conforme verificado pelas respostas à Questão 51 e à Questão 103.

A **manutenção de atividades de ensino à distância pelas escolas judiciais** também foi apontada como medida importante para ampliar o número de magistradas como discentes e docentes, de acordo com as respostas à Questão 80.

No tocante ao **acolhimento das magistradas em suas peculiaridades e demandas, como mulheres, nos espaços institucionais** que frequentam, desde as próprias unidades jurisdicionais onde exercem suas funções, passando por tribunais, presidências, corregedorias, escolas judiciais e associações de classe, **o órgão que despertou menor sentimento de**

acolhimento pelas magistradas foi o CNJ, conforme apurado nas respostas à Questão 55.

Não foi perguntada a motivação para tanto, podendo figurar como hipótese o fato de ser o órgão geográfica e institucionalmente mais distante das magistradas em geral. A princípio tem-se a impressão de que esse resultado não deixa de parecer um contrassenso, quando se pondera a inegável produção, nos últimos anos, de atos normativos pelo CNJ que são importantes para garantia dos direitos das mulheres magistradas, resultando em diversas políticas públicas judiciárias inéditas – não por acaso, criadas no período em que mais houve mulheres na composição do Conselho desde a sua criação. Porém, o que se apurou na pesquisa em vários momentos é que esses atos **existem mais no papel do que concretamente**, muitos deles sequer sem divulgação suficiente, como visto nas respostas à Questão 40, o que também pode explicar a sensação de falta de acolhimento detectada.

Tal produção de atos normativos recentes parte da própria **(i)** Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018b), além da **(ii)** Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do Poder Judiciário (CNJ, 2020e), do **(iii)** Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao Enfrentamento à Violência Praticada em Face de Magistradas e Servidoras (CNJ, 2021b), das **(iv)** condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais, mães ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição (CNJ, 2020d).

Ainda mais recentemente, em novembro de 2022, o CNJ incluiu as magistradas e servidoras gestantes e lactantes entre as pessoas habilitadas a usufruir de condições especiais de trabalho, apesar de não serem pessoas com deficiência, necessidade especial e doença grave, por considerá-las pessoas com mobilidade reduzida (CNJ, 2022e).

Além disso, há uma gritante assimetria na magistratura nacional em relação à população brasileira, que o CNJ vem tentando enfrentar desde 2015 por meio da Resolução nº 203, que trata da reserva às pessoas negras de 20% das vagas nos concursos públicos para a magistratura (CNJ, 2015a). Na intersecção de raça e gênero, esta pesquisa verificou por meio da Questão 9 que apenas 16 respondentes (1,1%) são mulheres que ingressaram na magistratura nessas vagas reservadas.

A mesma Questão 9 também apurou que uma única magistrada assinalou que entrou em vaga reservada a pessoas com deficiência, o que representa 0,1%.

Ao longo das 103 questões formuladas na presente pesquisa, foram apurados dados úteis não só para a verificação da efetividade de todos os atos normativos mencionados, entre outros, como também para o aperfeiçoamento das políticas criadas pelo CNJ.

Aliás, para o aprimoramento das políticas judiciárias, **é preciso que inclusive se**

garanta adequada participação feminina no próprio CNJ, com mais mulheres atuando como Conselheiras.

Sobre o tema, pesquisa recente elaborada por pesquisadoras do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça da ENFAM, “A Participação das Magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias”, cujo relatório parcial foi divulgado em novembro de 2022, verificou que no período compreendido entre a criação do CNJ em 2004 até julho de 2022 houve somente 20% de participação feminina, e que “o Senado Federal e a OAB, em uma das suas vagas, nunca indicaram mulheres”, embora as mulheres já sejam a maioria nos quadros da advocacia desde maio de 2021, conforme ressaltado no relatório parcial (MELLO et al., 2022, p. 53).

Além disso, fazem-se necessárias mudanças na cultura e na educação, que refletirão na diminuição de discriminação em todas as carreiras, inclusive a da magistratura, assim como é preciso divulgar e aplicar amplamente instrumentos importantes como o **Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero** (CNJ; ENFAM, 2021).

A constatação de discriminação de gênero não é exclusividade do Judiciário local. Como já mencionado, o sexismo é algo comum a todos os grupamentos sociais do mundo contemporâneo, a novidade é que atualmente vários países democráticos vêm buscando adotar esforços para mudar essa situação.

Nos Estados Unidos da América tais fatores discriminatórios foram debatidos por magistradas emblemáticas como a Ministra da Suprema Corte Ruth Bader Ginsburg, falecida em 2020. Ela disse que o fato de a magistratura norte-americana ser composta de 52% de mulheres e haver apenas duas mulheres na Suprema Corte, dentre nove magistrados, retratava bem as dificuldades da carreira para os membros do sexo feminino. Sobre o número ideal de mulheres na corte mais alta do país, ela falou: “Quando às vezes me perguntam quando haverá o suficiente e eu digo: ‘Quando houver nove’, as pessoas ficam chocadas. Mas sempre houve nove homens, e ninguém nunca levantou uma questão sobre isso.” (BBC, 2020).

Ao longo da História do Brasil desde que se tornou uma República em 1889, 170 juristas já foram Ministros do Supremo Tribunal Federal, dos quais apenas 3 mulheres, encontrando-se em atividade atualmente só 2 dentre 11 membros, a Ministra Cármen Lúcia Antunes Rocha e a Ministra Rosa Maria Pires Weber (STF, 2022b). Ao chegar no cargo mais alto da magistratura, como Presidente do STF, a primeira criou a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, quando teve a oportunidade de também presidir o CNJ, por meio da Resolução 255/2018. A segunda, chegada a sua vez de presidir ambos os órgãos, já demonstrou seu comprometimento com a questão da igualdade de gênero nos tribunais, pelo que se viu na recente realização, em sua gestão, do evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255”, realizado em Brasília nos dias 17 e 18 de

Referências

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Publicum**, Rio de Janeiro v. 3, n. 1, p. 352-370, 2017. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/publicum/article/view/29652>. Acesso em: 23 nov. 2021.

ALVES, Marco Antônio Sousa; GOMES, Débora Quaiato. A mulher no ambiente digital: repensar as tecnologias da informação e da comunicação à luz do feminismo interseccional. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 18, n. 54, p. 166-186. out./dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/15217>. Acesso em: 21 out. 2022.

ANDRADE, Juliana Lopes; CUNHA, Marina Silva da. O impacto do adiamento da maternidade na renda das mulheres no Brasil. **Economia Aplicada**, v. 25 n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/165870>. Acesso em: 16 out. 2022.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O trabalho da mulher e o princípio da igualdade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 46-62, julho a setembro de 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/50034>. Acesso em: 21 out. 2022.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017**. Disponível em: <http://ajufer.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019**. Disponível em: <http://ajufer.org.br/images/2019/PDF2019/Nota-Tecnica-Mulheres-2.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). **História: 70 anos representando a magistratura brasileira**. Disponível em: <https://www.amb.com.br/a-amb/>. Acesso em: 20 out. 2021.

ASSOCIAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (AMPERJ). **MPRJ obtém condenação máxima para ex-marido que assassinou juíza**. 18 nov. 2022. Disponível em: <https://www.amperj.org/blog/2022/11/18/mprj-obtem-condenacao-maxima-para-ex-marido-que-assassinou-juiza/>. Acesso em: 20 nov. 2022.

BARAGATTI, D. Y.; ROLIM, A. C. A.; CASTRO, C. P.; MELO, M. C.; SILVA, E. M. Rota crítica de mulheres em situação de violência: revisão integrativa. **Rev Panam Salud Publica**. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.34>. Acesso em: 20 out. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.

BARROS, Antonio Teixeira de; BUSANELLO, Elisabete. Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro, **Revista Estudos Feministas**,

v. 27, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/1806-9584-2019v27n253771>. Acesso em: 20 out. 2022.

BBC. **100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'**. 13 dez. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-42026266>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BBC. **Ruth Bader Ginsburg**: as imagens e citações mais inspiradoras da juíza americana. 19 set. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-54221595>. Acesso em: 22 dez. 2022.

BEARD, Mary. **Mulheres e Poder**: um manifesto. Editora Planeta do Brasil, 2018.

BERNIELL, I. et al. Gender gaps in labor informality: the motherhood effect. **Working Papers 0247**, La Plata, 2019. Disponível em: <https://ideas.repec.org/p/dls/wpaper/0247.html>. Acesso em: 16 out. 2022.

BIROLI, Flávia. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 59, n. 3, 2016, p. 746. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/29997/1/ARTIGO_DivisaoSexualTrabalho.pdf. Acesso em: 16 out. 2022.

BONELLI, Maria da Gloria. **Profissionalismo e política no mundo do Direito**: as relações dos advogados, desembargadores, procuradores de justiça e delegados de polícia com o Estado. São Carlos: EdUFSCar, 2002.

BONELLI, Maria da Gloria; BARBALHO, Rennê Martins. O profissionalismo e a construção de gênero na advocacia paulista. **Sociedade e Cultura**, Goiânia, v. 11, n. 2, p. 276. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/5287/4326>. Acesso em: 22 nov. 2021.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 143-163, 2020.

BORBA, Livia Lúcia Oliveira; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; OLIVEIRA, Raffaella Amaral de. Gestão judicial de alto desempenho: um estudo de caso com perspectiva de gênero e raça. **Revista Eletrônica do CNJ**, Brasília, p. 191-202, ago. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/340>. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Canais registram mais de 105 mil denúncias de violência contra a mulher em 2020**. Publicado em: 08 mar. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/03/canais-registram-mais-de-105-mil-denuncias-de-violencia-contra-mulher-em-2020>. Acesso em 18 out. 2022.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 4 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 16 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%206.949%2C%20DE%2025,30%20de%20mar%C3%A7o%20de%202007. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/congresso/dlg/dlg-186-2008.htm. Acesso em: 17 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 19 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em 11 out. 22.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 4 mar. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.149, de 5 de maio de 2021.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14149.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm. Acesso em: 4 mar. 2021.

BUENO, Mariana Guimarães Rocha da Cunha. **Feminismo e direito penal.** 2011. Dissertação (Mestrado em Direito Penal) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. **O Direito na Sociedade Complexa.** São Paulo: Saraiva, 2011. Edição do Kindle.

CANTUÁRIA, Elayne da Silva Ramos; GONCALVES, Audrey Kramy Araruna. **A gestão de crise pelo Poder Judiciário:** medidas e normativos adotados para garantia da continuidade das atividades durante a pandemia pela Covid-19. 2022. *in:* Conselho Nacional de Pesquisa – CONPEDI, V Encontro Virtual, Acesso à Justiça: Política Judiciária, Gestão e Administração da Justiça. 2022. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/465g8u3r/sh181d20/ZZRKOB8pB9mD459c.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede.** Trad. Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2012.

COELHO, Naiara; VOLOTÃO, Amanda. Não serei interrompida: o processo de silenciamento feminino no espaço político brasileiro. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, vol. 6, n. 2, 2020, p. 164. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/35033>. Acesso em: 16 out. 2022.

CONEGLIAN, Tamara Natácia Mulari. **Teletrabalho Home office**: identidade, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores, Curitiba: CRV, 2020. p. 31.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília: CNJ, 2020a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf. Acesso em: 4 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Censo do Poder Judiciário**: Vetores iniciais e dados estatísticos. Brasília: CNJ, 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/74>. Acesso em: 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Composição atual**. Brasília: CNJ, 2022a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/74>. Acesso em: 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2020**. Brasília: CNJ, 2020b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmeros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números 2022**. Brasília: CNJ, 2022b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022-1.pdf>. Acesso em: 01 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Mulheres na Justiça**: novos rumos da Res. CNJ 255. 17 nov. 2022, 18 nov. 2022. Brasília: CNJ, 2022c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/agendas/mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255/>. Acesso em: 2 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **O uso das redes sociais por magistrados do Poder Judiciário brasileiro**. Brasília: CNJ, 2019b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/11/Relat%C3%B3rio-MídiasSociais.pdf>. Acesso em 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/handle/123456789/113>. Acesso em: 11 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras**. Brasília: CNJ, 2021a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/>

[compilado2022562021082061200f20b40f5.pdf](#). Acesso em 20 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ; ENFAM, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação nº 102, de 19 de agosto de 2021**. Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4068>. Acesso em 20 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 203, de 23 de junho de 2015**. Brasília: CNJ, 2015a. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_203_23062015_12112015184402.pdf. Acesso em 11 out. 22.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 207, de 15 de outubro de 2015**. Brasília: CNJ, 2015b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>. Acesso em: 10 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 227, de 15 de junho de 2016**. Brasília: CNJ, 2016a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 10 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 230, de 22 de junho de 2016**. CNJ, 2016b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2301>. Acesso em: 19 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Brasília: CNJ, 2018b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 4 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 305, de 17 de dezembro de 2019**. Brasília: CNJ, 2019c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3124>. Acesso em: 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 321, de 15 de maio de 2020**. Brasília: CNJ, 2020c. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3324>. Acesso em: 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020**. Brasília: CNJ, 2020d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 4 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Brasília: CNJ, 2020e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 21 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 435, de 28 de outubro de 2021**. Brasília: CNJ, 2021b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4216>. Acesso em: 20 out. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 457, de 27 de abril de 2022**. Brasília: CNJ, 2022d. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4511>. Acesso em: 14 nov. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 481, de 22 de novembro de 2022**. Brasília: CNJ, 2022e. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 10 dez. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). Brasília: CNJ; CNMP, 2020. **Resolução Conjunta nº 5, de 03 de março de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3218>. Acesso em: 10 out. 2022.

CRUZ, Márcia Abitbol De Andrade Dos Santos. **A discriminação de gênero no meio jurídico brasileiro**: analisando a ascensão da promoção por merecimento na carreira da magistratura feminina. Brasília: Centro Universitário de Brasília – Uniceub. 2022.

DEUTSCHE WELLE. **Governo alemão aprova plano nacional de igualdade de gênero**. 8 jul. 2020. Disponível em: <https://www.dw.com/pt-br/governo-alem%C3%A3o-aprova-primeiro-plano-nacional-para-igualdade-de-g%C3%AAnero/a-54099687A>. Acesso em: 10 dez. 2022.

ENGEL, Cíntia Liara. A violência contra a mulher. In: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina (Org.) **Beijing +20: avanços e desafios no Brasil contemporâneo**. Brasília: IPEA, 2020, p. 12. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190215_tema_d_a_violencia_contra_mulher.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Enfam inaugura curso pioneiro de mestrado profissional**. Brasília: ENFAM, 2020a. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/enfam-inaugura-curso-pioneiro-de-mestrado-profissional/>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Enfam realizou a formatura da primeira turma do Mestrado em Direito e Poder Judiciário**. Brasília: ENFAM, 2022a. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/enfam-realizou-a-formatura-da-primeira-turma-do-mestrado-em-direito-e-poder-judiciario/>. Acesso em: 9 out. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Mestrado Enfam: um novo paradigma nos programas de pós-graduação**. Brasília: ENFAM, 2020b. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/mestrado-enfam-um-novo-paradigma-nos-programas-de-pos-graduacao/>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Resolução Enfam nº 6, de 7 de agosto de 2019**. Brasília: ENFAM, 2019. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/133091>. Acesso em: 9 out. 2022.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). **Sobre a Enfam**. Brasília: ENFAM, 2022b. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/institucional/sobre-a-escola/>. Acesso em: 4 mar. 2021.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). **Dificuldades na Carreira da Magistrada**. Brasília: ENAMAT, 2019. Disponível em: http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf. Acesso em: 4 mar. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Anuário Brasileiro de Segurança Pública**. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/anuario-brasileiro-seguranca-publica/>. Acesso em: 7 nov. 2022.

FRAGALE FILHO, Roberto. Conselho Nacional de Justiça: desenho institucional, construção de agenda e processo decisório. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 4, p. 975-1007, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/dados/a/YXmbJ7jhPnTwwLGQZkkrxL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 mar. 2022.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMARELLA, Ana Paula de Oliveira. Magistratura e Gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. **E-cadernos CES** [Online], v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 21 dez. 2020.

GOMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCEN-MUNIO, Celia. Feminización de la judicatura española. **Convergencia**, Toluca, v. 23, n. 70, p. 199-226, abr. 2016. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000100199&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 22 nov. 2021.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. p. 599. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/344>. Acesso em: 22 nov. 2021.

INSTITUTO AVON; DECODE. **Muito além do cyberbullying**: A violência real do mundo virtual, 2021. Disponível em: <https://institutoavon.org.br/pesquisa/>. Acesso em: 21 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 2010**. Características da população e dos domicílios: resultado do universo. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf. Acesso em: 10 out. 22.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cresce proporção de mulheres que tiveram filhos após 30 anos**. Agência IBGE de Notícias. 31 out. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22870-cresce-proporcao-de-mulheres-que-tiveram-filhos-apos-os-30-anos#:~:text=Dados%20da%20Estat%C3%ADsticas%20do%20Registro,m%C3%A3es%20nesse%20grupo%20de%20idade>. Acesso em: 10 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas Sociais. 2020**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 10 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9160-pesquisa-nacional-de-saude.html?=&t=resultados>. Acesso em: 10 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Características gerais dos moradores 2020-2021. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101957_informativo.pdf. Acesso em 10 out. 2022.

KEMP, Simon. **Digital 2022: October Global Statshot Report**. 20 out. 2022. <https://datareportal.com/reports/digital-2022-october-global-statshot>. Acesso em: 10 dez. 2022.

LÉPINARD, E. From breaking the rule to making the rules: the adoption, entrenchment and diffusion of gender quotas in France. **Politics, Groups and Identities**, v. 4, n. 2, p. 231-245, 2016. Disponível em: https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_1614C667B2FC.P001/REF.pdf. Acesso em: 20 dez. 2022.

LÉPINARD, Éléonore; RUBIO-MARÍN, Ruth (Ed.). **Transforming gender citizenship: The irresistible rise of gender quotas in Europe**. Cambridge University Press, 2018.

LIMA, Isabela Fernandes Matos; VAZ, Daniela Verzola; GONÇALVES, Solange Ledi. **Penalidade pela Maternidade no Mercado de Trabalho Brasileiro**. In: ENCONTRO NACIONAL SOBRE MIGRAÇÕES, TRABALHO E GÊNERO, 2021, Belo Horizonte. Anais, e-Book, p. 1-27. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/3739>. Acesso em: 16 out. 2022.

LOBO, Marcela Santana; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas Auxiliares. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 265-292, jul./dez. 2021. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/857/pdf>. Acesso em: 26 maio 2022.

LUCENA, Kerle Dayana Tavares de et al. Análise do ciclo da violência doméstica contra a mulher. **J. Hum. Growth Dev.** São Paulo, v. 26, n. 2, p. 139-146, 2016. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822016000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 20 out. 2022.

MATTAR, F. G. **Essays on female labor supply**. 2018. 113f. Tese (Doutorado) – Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018.

MELLO, A. R. et al. **A Participação das Magistradas no Conselho Nacional de Justiça: números e trajetórias**. 14 nov. 2022. Disponível em: <https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/Relatorio-Parcial-FINAL-14NOV22.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho**. Procuradoria-Geral do Trabalho, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo.pdf>. Acesso em: 21 out. 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

OLIVON, Beatriz. **TJ-SP tem mais desembargadores chamados Luís ou Luiz do que mulheres**. Valor, 15 mar. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/valor-juridico/post/2022/03/tj-sp-tem-mais-desembargadores-chamados-luis-ou-luiz-do-que-mulheres.ghtml>. Acesso em: 19 dez. 2022.

ONU MULHERES. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**. In: Conferência Mundial sobre a Mulher, 4, 1995, Pequim. Nova York: ONU Mulheres, 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

ONU MULHERES. **Relatório final pesquisa Eles por Elas**. Maio 2016. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/10/Relato%CC%81rio_UNU_ElesporElas_VF.pdf. Acesso em: 19 dez. 2022.

ONU NEWS. **Igualdade de gênero está a três séculos de distância**. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 19 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **61/106. Convention on the Rights of Persons with Disabilities**. 13 dez. 2006. Disponível em: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_61_106.pdf. Acesso em: 17 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015, p. 1. Disponível em: <https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt-br-2016.pdf>. Acesso em: 18 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **The Sustainable Development Goals Report 2020**. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>. Acesso em: 15 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Prevention of violence: public health priority**. World Health Assembly, 49. (1996). World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/179463>. Acesso em: 20 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Devastadoramente generalizada: 1 em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência**. Publicada em: 9 mar. 2021. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/9-3-2021-devastadoramente-generalizada-1-em-cada-3-mulheres-em-todo-mundo-sofre-violencia>. Acesso em: 18 outubro 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). **Violência contra as mulheres**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topics/violence-against-women>. Acesso em: 20 out. 2022.

OSHIMA, Flávia Yuri. **94% das mulheres sentem dificuldades para conciliar maternidade e**

carreira. Crescer. 26 dez. 2019. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2019/12/94-das-mulheres-sentem-dificuldades-para-conciliar-maternidade-e-carreira.html>. Acesso em: 15 out. 2022.

OXFAM. Tempo de Cuidar. Jan. 2020. Disponível em: https://www.oxfam.org.br/wp-content/uploads/2021/04/1579272776200120_Tempo_de_Cuidar_PT-BR_sumario_executivo.pdf. Acesso em: 21 dez. 2022.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; DE OLIVEIRA, Renan Medeiros. A (des) igualdade no Judiciário brasileiro: breve comentário ao relatório “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros”, do Conselho Nacional de Justiça. **Revista Publicum**, v. 4, n. 2, p. 214-219, 2018.

PRADO, Eunice Maria Batista; FIGUEIREDO, Luiza Vieira Sá de. Sinal vermelho contra a violência doméstica: planejamento, execução e análise crítica da campanha humanitária que se tornou lei federal. **Revista Eletrônica do CNJ**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 25–43, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/247>. Acesso em: 4 dez. 2022.

QUESTIONPRO. **Calculadora de amostra de pesquisa**. 2022. Disponível em: <https://www.questionpro.com/pt-br/mobile-diaries.html>. Acesso em: 9 out. 2022.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho**: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdBdYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 10 out. 2022.

ROYER, Nathalya. Dinâmicas de exclusão das mulheres nas profissões jurídicas: um paralelo entre as docentes e as magistradas. **PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**, v. 13, n. 4, p. 45-67, 2021.

SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras; SAUERBRONN, João Felipe Rammelt; GANGEMI, Pedro Paulo de Toledo; FERNANDES, Janaina de Mendonça. Estratégia e gestão do Poder Judiciário: uma proposta de estudo das práticas relacionadas ao BSC. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 67, n. 1, p. 7-30, jan./mar. 2016.

SCHMIDT, Ítala Colnaghi Bonassini; LOBO, Marcela Santana Lobo; LEITE, Rosimeire Ventura. Comunicação Institucional do Poder Judiciário: reflexões sobre a normatização da presença de tribunais e juízes nas redes sociais pelo Conselho Nacional de Justiça. In: **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**. Encontro Virtual. v. 7, n. 2, p. 52-72. Jul/Dez. 2021. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/8311/pdf>. Acesso em: 29 out. 2022.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática de efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 81-115, mar. 2016. p. 94. Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716>. Acesso em 21 out. 2022.

SEVERI, Fabiana Cristina; FILHO, José de Jesus. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **RAP – Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, p. 208-225, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/85641/80808>. Acesso em: 26 maio 2022.

SEVERI, Fabiana Cristina; RAMOS, Luciana de Oliveira (coord.). **Violência doméstica e familiar contra magistradas e servidoras do sistema de justiça** [recurso eletrônico]. São Paulo: FGV Direito SP/USP, 2022. Disponível em: <https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2022/06/relatorio-final-corrigido.pdf>. Acesso em 20 out. 2022.

SPAREMBERGER, Raquel Fabiana Lopes; LEAL, Jackson da Silva. Desvelar da feminilidade – A construção da alteridade. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 11, n. 11, p. 224-243, janeiro a junho de 2012. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/2492>. Acesso em: 16 out. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **ADI 6293**. Brasília: STF, 2022a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5838900>. Acesso em: 9 dez. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Conheça os ministros do Supremo Tribunal Federal - República**. Brasília: STF, 2022b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/ostf/ministros/ministro.asp?periodo=STF&consulta=ANTIGUIDADE>. Acesso em: 9 dez. 2022.

TESSLER, Marga Inge Barth. O papel da mulher no Poder Judiciário. **Revista de Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre**, n. 53, 2013.

TREISMAN, Rachel. **Remembering Marilyn Loden, who gave a name to the glass ceiling**. NPR, 5 set. 2022. Disponível em: <https://www.npr.org/2022/09/05/1121132384/marilyn-loden-glass-ceiling>. Acesso em: 20 dez. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE ALAGOAS (TJAL). **Tribunal pleno**. 2022. Disponível em: https://www.tjal.jus.br/index.php?pag=Institucional_tribunal_pleno. Acesso em: 19 dez. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO CEARÁ (TJCE). **Primeira juíza do Brasil é cearense do Município de Redenção. Tribunal de Justiça do Ceará**. 31 mar. 2021. Disponível em <https://www.tjce.jus.br/noticias/primeira-juiza-do-brasil-e-cearense-do-municipio-de-redencao/>. Acesso em: 3 nov. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO (TJPE). **Desembargadores**. Disponível em: <https://www.tjpe.jus.br/web/tribunal-de-justica/desembargadores>. Acesso em: 19 dez. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO TOCANTINS (TJTO). **Em momento histórico e de forma unânime, TJTO elege desembargadora Etelvina nova presidente e outras três magistradas para comandar a mesa diretora**. 4 out. 2022. Disponível em: <https://www.tjto.jus.br/index.php/noticias/9384-em-momento-historico-e-de-forma-unanime-tjto-elege-desembargadora-etelvina-nova-presidente-e-outras-tres-magistradas-para-comandar-a-mesa-diretora>. Acesso em: 19 dez. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **TST lança cartilha sobre prevenção ao assédio sexual e moral no ambiente de trabalho**. 13 out. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/>

tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho. Acesso em: 21 nov. 2022.

VAZ, Laurita. Importância da mulher no judiciário brasileiro. **Revista Superior Tribunal de Justiça**. Brasília, mar. 2014. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/Dout25anos/article/view/1104/1038>. Acesso em: 10 out. 2022.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa da Violência 2015 – homicídio de mulheres no Brasil**. Disponível em: https://flacso.org.br/files/2015/11/MapaViolencia_2015_mulheres.pdf. Acesso em: 21 nov. 2022.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. Dissertação (Mestrado em Direito e Poder Judiciário) - Programa Profissional de Pós-Graduação em Direito, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - Brasília, 2022.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na Magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, v. 3, n. 2, p. 82-91, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/77>. Acesso em: 10 out. 2022.

ZYLBERKAN, Mariana; SIQUEIRA, André. **Quem são os inimigos do STF e por que atacam a principal Corte do país**. Veja, São Paulo, 22 nov. 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/politica/quem-sao-os-inimigos-do-stf-e-por-que-atacam-a-principal-corte-do-pais/>. Acesso em: 21 out. 2022.





Perfil das
Magistradas
Brasileiras



Perfil das Magistradas Brasileiras

e Perspectivas rumo à equidade
de gênero nos Tribunais

