

# PODER JUDICIÁRIO: ESFORÇOS PARA UMA COMPOSIÇÃO PARITÁRIA E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MAGISTRADOS E MAGISTRADAS

JUDICIAL POWER: EFFORTS FOR A PARITARY COMPOSITION AND EQUAL OPPORTUNITIES BETWEEN MALE AND FEMALE MAGISTRATES

**Melissa de Azevedo Olivas**

## **Resumo**

O presente artigo trata da questão de gênero dentro do Poder Judiciário, especificamente no que tange à composição não paritária entre magistrados e magistradas. Trata ainda das barreiras visíveis e invisíveis decorrentes de preconceito de identidade enfrentadas por mulheres tanto no ingresso, quanto na ascensão na carreira. O objetivo do trabalho é apurar, por meio de pesquisa bibliográfica, formas de superação das barreiras, visando não só a pluralidade no Poder Judiciário, mas também o cumprimento dos objetivos e garantias assegurados constitucionalmente. Conclui-se pela existência de esforços tanto normativos quanto coletivos para o enfrentamento da questão, os quais, embora ainda não se mostrem suficientes à superação total dos entraves, apontam para um futuro gradativamente mais equitativo.

**Palavras-chave:** poder judiciário; igualdade; preconceito identitário; lentes de gênero; teto de vidro.

## **Abstract**

This article deals with the issue of gender within the Judiciary, specifically with regard to the non-parity composition between male and female magistrates. It also addresses

---

Melissa de Azevedo Olivas

Juíza de Direito. Mestranda pelo Centro Universitário Curitiba em Direito Empresarial e Cidadania. Especialista em Direito Penal e Processual Penal pelo Centro Universitário Curitiba (2016). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4586828039220557>. E-mail: [melolivas@hotmail.com](mailto:melolivas@hotmail.com)

the visible and invisible barriers arising from identity prejudice faced by women both when entering and advancing in their careers. The objective is to investigate, through bibliographical research, ways of overcoming barriers, not only plurality in the Judiciary, but also compliance with the objectives and guarantees guaranteed constitutionally. It is concluded that there are both normative and collective efforts to face the issue, which, although they are not yet sufficient to completely overcome the obstacles, point to a gradually more equitable future.

**Keywords:** judicial power; equality; identity prejudice; gender lenses; glass ceiling.

## 1 INTRODUÇÃO

“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” (WEBER, 2022).

Apesar das garantias e objetivos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988)<sup>1</sup>, ainda enfrentamos um lento processo de construção de uma sociedade livre, justa, desprovida de preconceitos e discriminações e sobretudo igualitária entre homens e mulheres. No Brasil, embora a população feminina supere a masculina, tal maioria não se reflete em posições de liderança nas mais diversas áreas, inclusive no âmbito do Poder Judiciário.

Mulheres que historicamente estiveram limitadas ao espaço privado, desenvolvendo suas atividades majoritariamente em tarefas inerentes ao lar, passaram a dividir o espaço público com os homens. Entretanto, no mais das vezes, essa ocupação ocorre de maneira desigual e injusta, em razão de barreiras estruturais,

---

1 “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

(...)

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

psicológicas e sociais, tanto visíveis quanto invisíveis, que se apresentam nos caminhos trilhados pelas mulheres, o que acaba tornando o caminho demasiadamente penoso.

Mulheres, de maneira muito mais frequente que homens, são vítimas de injustiças relativas a suas capacidades como conhecedoras, caracterizando-se a chamada injustiça epistêmica. Exemplos dessas injustiças dentro do Poder Judiciário são verificados tanto no ingresso à carreira da magistratura, quanto durante ela, sendo as magistradas muito frequentemente vítimas de práticas sexistas e discriminatórias, bem como das denominadas *manterrupting*, *mansplaining* e *bropropriating*.

Visando reverter essas situações, promover a equidade de gênero e viabilizar a superação de barreiras, o Conselho Nacional de Justiça, atento às questões, tem editado resoluções enfrentando-as, podendo ser citadas as de nº 492/2023, 525/2023 e 540/2023. Entretanto, normas, por si só, não promovem mudanças. Embora sejam elas fundamentais, um verdadeiro compromisso com a questão de gênero e a adoção das chamadas “lentes de gênero” mostram-se imperiosas para que mudanças consistentes sejam alcançadas.

Coletivos formados por mulheres que enfrentam as mesmas questões e sofrem injustiças análogas, desempenham um papel crucial nesse processo, promovendo a sororidade, a empatia e a superação conjunta das dificuldades.

A luta pela igualdade de gênero no Judiciário não é apenas uma questão de direitos iguais, mas também de desconstruir estruturas de poder e opressão que sustentam a desigualdade. Um Judiciário diversificado é mais representativo e capaz de atender às necessidades de uma população diversificada, tornando o sistema de justiça com um todo, mais justo e eficaz.

## 2 DA BAIXA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NOS ESPAÇOS PÚBLICOS

Sabido que no Brasil, a população feminina supera em aproximadamente 3% a população masculina (48,5% feminina contra 51,5% masculina)<sup>2</sup>. Entretanto, não se vê essa maioria feminina ocupando posições de liderança na mesma proporção, seja no setor privado, seja no setor público. E essa menor ocupação feminina em cargos de liderança, não se dá por mero desinteresse dessa parte da população, tendo em verdade, diversas causas, dentre elas, a chamada divisão sexual do trabalho (NASCIMENTO; FICANHA, 2024, p. 45) e o próprio preconceito.

2 IBGE (2022). Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html> Acesso em 23.01.25.

Por muito tempo, dentro de uma sociedade patriarcal, mulheres ficaram confinadas ao espaço privado, sendo a elas atribuídas tarefas domésticas, sobretudo de cuidado e administração do lar, enquanto aos homens foi garantido o espaço público<sup>3</sup>. Essa divisão sexual do trabalho pode ser constatada como algo que se inicia na infância, quando em regra, meninas são condicionadas a brincar com bonecas (tarefas de cuidado) e imitar afazeres domésticos (como cozinhar, lavar, passar, costurar), enquanto aos meninos são apresentados carrinhos, bolas, brinquedos de montar, os quais permitem o desenvolvimento de habilidades diversas (NASCIMENTO; FICANHA, 2024, p. 46). Ainda, símbolos identificadores são atribuídos aos gêneros, tais como cores específicas usualmente atribuídas a meninos e meninas (rosa e lilás para estas e azul e verde para aqueles), reforçando as expectativas sociais em relação a cada um dos gêneros.

Percebe-se assim que os espaços em regra atribuídos a homens e mulheres nada tem a ver com a questão genética, tratando-se, em verdade de um condicionamento social e cultural. Considere-se ainda que apesar das funções de gestar e amamentar, serem privativas das mulheres, trata-se uma fase pequena da vida e que, portanto, não deveria afastar mulheres do espaço público. Entretanto, infelizmente, acaba por afastar.

As consequências desse maior confinamento de mulheres nos espaços privados, menos reconhecidos e dotados de menores possibilidade de crescimento pessoal e intelectual, reflete diretamente no número de mulheres que avançam em suas carreiras e passam a ocupar posições de liderança nos espaços públicos. E quando alcançam tais posições, vencendo barreiras de difícil visualização, chamadas de “teto de vidro”<sup>4</sup>, em regra desempenham a chamada “jornada dupla” de trabalho, cumulando as atividades profissionais com aquelas tradicionais inerentes ao lar. Essa cumulação de atividade acaba por servir como entrave ao desenvolvimento profissional e intelectual.

No âmbito do Poder Judiciário, tal se comprova por meio de relatório elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) a respeito da participação feminina na magistratura (CNJ, 2023). Ao se analisar os percentuais de mulheres ingressantes

---

3 Sobre o tema: MONTEIRO, Liliane Graciele Breitwischer; BALLALAI, Luciana Assad Luppi. A PERSPECTIVA FEMINISTA NO ENSAIO SOBRE A CEGUEIRA DE JOSÉ SARAMAGO.. In **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024, p. 55-62.

4 Em inglês, glass ceiling. Termo cunhado por Marilyn Loden, escritora e consultora de gestão norte-americana, durante um evento sobre liderança feminina em 1978. 100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'. Disponível em <https://www.bbc.com/news/world-42026266> Acesso em 01.02.25.

nos últimos anos, observa-se que nunca atingiram 50%, o que seria desejável dada a composição populacional, variando de 35% a 46% entre os anos de 2000 e 2022. A situação mostra-se ainda pior quando se analisam os números referentes aos tribunais. Dentre o total de ministras e desembargadoras, tem-se o reduzido percentual de 25%, o que demonstra a ocupação de 75% das cadeiras por homens. Não fosse isso, a série histórica não indica qualquer tendência de crescimento, tampouco permite sejam feitas projeções a respeito de quando seria possível alcançar a equidade de gênero seja na magistratura, seja entre os ingressantes, já que não há tendências claras de aumento no percentual de mulheres ingressantes na carreira. Nesse ponto, importante destacar que o citado relatório aponta a Justiça do Trabalho, em 1º grau de jurisdição, como a única exceção à regra de disparidade entre os gêneros, detendo ela um percentual nacional de 51% de mulheres e de 49% de homens. Entretanto, quando se trata de Tribunais Regionais do Trabalho, a disparidade mostra-se presente, já que o percentual nacional de mulheres é de 40%, contra 60% de presença dos homens, havendo um dos tribunais sem presença feminina em sua composição<sup>5</sup>.

Tem-se assim que a realidade cultural é refletida na realidade social, acarretando enormes injustiças, não escapando delas, o próprio Poder Judiciário, especificamente no que tange ao objeto do presente trabalho, qual seja, sua composição desprovida de paridade entre homens e mulheres, decorrente de barreiras para o ingresso e ascensão, as quais podem ser analisadas sob a perspectiva da injustiça epistêmica.

### **3 DAS INJUSTIÇAS DECORRENTES DE PRECONCEITO DE IDENTIDADE**

Miranda Fricker, tida como maior referência para o tema, resume a injustiça epistêmica como um “mal cometido a alguém especificamente em sua capacidade de conhecedor” (2023, p. 17). Segundo a autora, uma das formas de injustiça epistêmica é a injustiça testemunhal, na qual alguém é prejudicado em sua capacidade como fornecedor de conhecimento, em situações nas quais, em razão de preconceito, aquele que ouve reduz o nível de credibilidade à palavra daquele que fala, tendo como causa o preconceito na economia da credibilidade (2023, p. 25).

Aponta Fricker que a análise da chamada injustiça testemunhal e seu ponto central perpassa pela questão relativa ao exercício de poder, de forma que primeiro

5 Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS). Disponível em <https://www.trt24.jus.br/web/transparencia/composicao>. Acesso em 02.02.25.

devemos buscar respostas para questões a respeito da natureza do poder social em geral e do tipo específico de poder social, que Fricker chama de *poder identitário* (2023, p. 27). O conceito trazido por Fricker a respeito de poder social é a “capacidade que temos, como agentes sociais<sup>6</sup> para influenciar a maneira como as coisas acontecem no mundo social” (2023, p. 27-28), podendo ser exercido por um agente, denominando-se *poder agencial*, ou ainda operado de forma *puramente estrutural*, sem a existência de um agente específico que o exerça (2023, p. 29)<sup>7</sup>.

Como subtipo desse poder, coloca a autora o poder identitário, que opera no nível da imaginação social coletiva, no qual há mais que mera coordenação social prática, envolvendo uma coordenação social chamada de *imaginativa*, ou seja, que depende dos agentes possuírem concepções imaginativas compartilhadas de identidade social, com por exemplo o significado de homem/mulher e jovem/velho (2023, p. 33). O estudo dessa forma de poder nas relações discursivas e epistêmicas nas quais haja troca testemunhal, aponta para a ocorrência de um tipo de injustiça decorrente de preconceitos, chamada pela autora de injustiça testemunhal<sup>8</sup>, na qual “alguém é prejudicado especificamente em sua capacidade como conhecedor” (2023, p. 40) em razão do que a autora chama de “veneno ético no julgamento do ouvinte”, consistente no preconceito por parte do ouvinte, citando como exemplo de preconceito, a ideia de que as mulheres são irracionais (2023, p. 43).

O principal tipo de preconceito apontado por Fricker é relativo à identidade social, sendo por ela chamado de “preconceito de identidade”, o qual quando opera em relação à atribuição de credibilidade ao falante, caracteriza manifestação do poder identitário e em sendo sistemática, tende à persistência e a outras injustiças (2023, p. 50).

Como manifestação desse tipo de injustiça testemunhal decorrente de preconceito de identidade no ingresso da carreira da magistratura, temos desde discriminações sutis, até o sexismo aberto e a objetificação: em provas orais, nas quais

---

6 Por agentes sociais entendam-se os indivíduos, grupos ou instituições.

7 Como exemplo cita a autora a privação informal do direito ao voto a um grupo de pessoas que, por qualquer razão social, tenda a não votar, bem como a categorização de determinados criminosos como delinquentes em decorrência um discurso médico-legal (como no caso da teoria desenvolvida por Lombroso – sobre uma predisposição biológica do indivíduo à conduta anti-social). No caso do Poder Judiciário, podemos pensar no poder social atuando de forma puramente estrutural pelo simples fato de sua estrutura e composição ser majoritariamente masculina, sobretudo nos tribunais como já apontado, operando de forma negativa e intimidatória a mulheres.

8 Ressalta Fricker que embora a problemática relativa a preconceitos cometidos em práticas testemunhais possa decorrer tanto da atribuição de um excesso de credibilidade àquele que fala, quanto em razão da atribuição deficitária de credibilidade, em regra o déficit é que se mostra desvantajoso (2023, p. 39)

a aparência física e a maneira de se vestir das candidatas podem ser julgadas de forma mais rigorosa do que suas habilidades jurídicas (SALMORIA; ZANETTI, 2023, p. 127)<sup>9</sup>, caracterizando barreiras não apenas estruturais, mas também psicológicas e sociais.

E quanto conseguem alcançar posições de autoridade e de mais alta hierarquia dentro da carreira, mulheres constantemente são instadas a demonstrar, comprovar e reafirmar suas capacidades, partindo-se do pressuposto que não seriam devidamente qualificadas para as posições que ocupam ou ainda que não teriam alcançado a posição em razão de suas qualificações técnicas e profissionais, mas sim por alguma outra situação aleatória (FERREIRA; MORELATO, 2023, p. 192).

Verifica-se ainda a diferenciação de tratamento relativo às capacidades de magistradas e magistrados. Nesse tocante, o Relatório de Pesquisa sobre o *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais* realizado pela Associação do Magistrados Brasileiros, por meio de seu Centro de Pesquisas Judiciais, em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (AMB, 2023) aponta que 55% das entrevistadas afirmaram ter a sensação de que precisavam trabalhar mais e melhor dos que seus pares a fim de serem reconhecidas (questão 36 L).

Essas manifestações decorrentes do preconceito identitário contribuem para a formação dos já mencionados “tetos de vidro”, que em última análise dificultam a ascensão profissional das mulheres. Refere-se serem complexas e multifacetadas as causas ensejadoras dos “tetos de vidro”, sendo divididos em: fatores individuais, consistentes na falta de autoconfiança e ambição pessoal, decorrentes do papel de inferioridade e submissão destinado às mulheres; fatores organizacionais, que englobam tanto a discriminação, quanto o preconceito, falta de oportunidade, de reconhecimento, de possibilidade de *networking*, além da resistência e hostilidade por parte dos homens, que muitas vezes se sentem ameaçados com a presença feminina e, por fim; fatores sociais, consistentes sobretudo nas expectativas a respeito dos papéis de gênero à mulher, no que diz respeito aos cuidados domésticos e à maternidade (SALMORIA; ZANETTI, 2023, p. 133).

Quanto a esse último fator, aponta-se a ausência de políticas de apoio à maternidade e à família como desafio enfrentado por magistradas para equilíbrio

---

9 Citam as autoras os seguintes relatos feitos por candidatas, extraídos de pesquisa de dissertação de mestrado da autora Luciane Oliveira Vizzotto Zanetti, intitulada *Desigualdade(s) de Gênero na Magistratura: Impactos da Organização de Trabalho Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná – Brasil: afirmação do examinador de que para ser uma juíza exemplar dever-se-ia “casar com a magistratura”; indagação a respeito do uso de roupas curtas por uma juíza; envio de mensagem, durante a prova, para o atual chefe da candidata, contendo considerações a respeito da aparência física da mesma (p. 132); questionamentos a respeito da vida sexual e utilização de preservativos; questionamentos a respeito do estado civil e quantidade de filhos e subsequente afirmação sobre ser a licença maternidade um problema para o tribunal (p. 136).*

entre a vida profissional e pessoal, caracterizando entrave à ocupação de posições de liderança (SALMORIA; ZANETTI, 2023, p. 127). Sobre o tema maternidade, consta do citado Relatório de Pesquisa sobre o perfil das magistradas brasileiras, que 18,5% das participantes da pesquisa relataram ter passado por contrangimento ou críticas por superiores ou colegas substitutos, quanto ao tempo de afastamento em razão da maternidade, bem como 15,7% prejuízos relativos à diminuição da produtividade (questão 35).

Outras manifestações do preconceito no ambiente de trabalho, que infelizmente ocorrem em todos eles, inclusive no Poder Judiciário, são retratadas em atitudes denominadas de *maninterrupting*, *manplaining* e *bropropriating*. As expressões fazem a junção das palavras inglesas *man* (homem) e *bro* (irmão) aos verbos *interrupt* (interromper), *explain* (explicar) e *appropriate* (apropriar-se), retratando, respectivamente, as atitudes de um homem interromper a fala de uma mulher indevidamente, impedindo-a de concluir um raciocínio, bem como de explicar a ela, de maneira simplista, algo sobre o que ela já detém conhecimento ((FERREIRA; MORELATO, 2023, p. 192), subestimando a capacidade feminina para o exercício das funções e, por fim, de se apropriar de ideias de mulheres, como se fossem os autores, sem qualquer preocupação em atribuir créditos às verdadeiras idealizadoras.

Especificamente quanto a essas práticas, o Relatório de Pesquisa sobre o perfil das magistradas brasileiras aponta dados alarmantes: 70,5% das magistradas ouvidas afirmaram já terem sido interrompidas por um homem enquanto falavam (questão 36A); 62,2% afirmaram dificuldades para proferir votos ou opiniões, por sentir que sua fala era desconsiderada por um colega homem (questão 57); 49,5% afirmaram ter recebido alguma explicação ou opinião de um homem, de forma condescendente (questão 36B); 47,7% afirmaram ter sido intelectualmente subestimada, como se não fosse capaz de entender (questão 36C) e 26,4% afirmaram ter tido uma ideia apropriada por um homem que levou o crédito por ela (questão 36D).

A partir dos exemplos que caracterizam barreiras visíveis e invisíveis ao acesso e ascensão de mulheres na carreira da magistratura e da compreensão do conceito de injustiça testemunhal apresentado por Fricker, é possível pensar em como se operar contra o sistema vigente.

#### **4 ESFORÇOS NORMATIVOS PARA SUPERAÇÃO DAS INJUSTIÇAS**

Atento à questão relativa às barreiras que são colocadas às mulheres após o ingresso na carreira, o CNJ tem editado resoluções que dizem respeito não só à

questão de gênero, visando à equidade, mas também à perspectiva interseccional de raça e etnia.

No ano de 2021, com o fito de colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ nº 254/2018 (CNJ, 2018-1) e nº 255/2018 (CNJ, 2018-2), referentes ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, respectivamente, servindo também como instrumento para cumprimento do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, o Conselho Nacional de Justiça, por meio do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021, editou o chamado Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2021). O documento, além de trazer conceitos teóricos a respeito das questões de gênero, coloca-se como guia para julgamentos, visando assegurar, de fato, a igualdade e a não discriminação entre todas as pessoas, por meio do rompimento de práticas discriminatórias e preconceituosas.

Embora inicialmente o Protocolo tenha sido apresentado pelo CNJ como mera recomendação no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, passou a ser de observância obrigatória a partir de 17 de março de 2023, por meio da Resolução CNJ nº 492 (CNJ, 2023-1), a qual estabeleceu ainda a “obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional”, criando também “o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Tem-se, portanto, que o julgamento com a utilização das chamadas “lentes de gênero” e capacitação de magistrados e magistradas em questões que nos são tão caras, é doravante impositiva no âmbito do Poder Judiciário.

Outra resolução que busca reduzir distorções e injustiças arraigadas na estrutura judicial é a Resolução nº 525/2023 (CNJ, 2023-2), que alterou a Resolução nº106/2010, com o fito de se buscar maior equidade entre homens e mulheres na composição dos Tribunais de 2º grau, no que tange aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura. Para tanto, estabeleceu que:

“Art. 1º-A No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens

e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal.”

Muita resistência e questionamentos, inclusive judicial<sup>10</sup>, por parte de magistrados e até magistradas, foi manifestada quando da efetiva implantação do novel regramento por parte dos Tribunais. Entretanto, as sólidas considerações levadas em conta para fins de edição da normativa, não deixam dúvidas a respeito de seu acerto. Dentre elas merecem destaque: a garantia constitucional de igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, reconhecendo-se tal direito como expressão da cidadania e dignidade humana e como pressuposto fundamental da democracia e que a sociedade democrática jamais poderá ignorar as capacidades, os saberes, a experiência e a criatividade das mulheres; os objetivos fundamentais de nossa República Federativa (promoção do bem de todos(as), sem preconceitos de origem, raça, sexo, gênero, etnia, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação – art. 4º); normativas relativas à questão de gênero (Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminações contra as Mulheres (CEDAW), Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (“Convenção Belém do Pará”), Declaração e Plataforma de Pequim da Organização das Nações Unidas, Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, as Cartas de Brasília, alusivas à 1ª e 2ª edições do Seminário Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ nº 255; a constatação de que as desigualdades existentes entre homens e mulheres no mundo dos fatos são resultados de construções sociais, estereótipos de gênero e de papéis sociais diferenciados que há séculos sobrecarregam as mulheres e as impedem de exercer sua plena cidadania; levantamento realizado em 2023 pelo CNJ dando conta de que mulheres, embora constituam cerca de 51% da população brasileira, representam somente 38% da magistratura, sendo 40% no 1º grau de jurisdição e 21,2% no 2º grau, sem a possibilidade de se estabelecer uma tendência de crescimento de tais percentuais à luz das séries históricas aferidas; a aprovação da Meta 9 pelo CNJ, que consiste em “integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário” e que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODSs) da Agenda 2030, consta o de número 5, referente à igualdade gênero, desdobrado no objetivo 5.1, para “garantir a participação plena

---

10 Tribunal de Justiça de São Paulo: Autos nº 2079924-89.2024.8.26.0000.

e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”; a aprovação, em dezembro de 2022, pela Comissão Europeia de Eficiência da Justiça 10 diretrizes para igualdade de gênero no recrutamento e promoção de juízes, indicando a adoção, pelos tribunais, de políticas de gênero enquanto persistir as desigualdades; que o processo de promoção de magistrados(as) deve ser objetivo e transparente, baseado em dados atualizados acerca do avanço da representação de gênero entre os magistrados e magistradas.

Por fim, a Resolução nº 540/2023 (CNJ, 2023-3), alterando a Resolução nº 255/2018, dispôs sobre a paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário, estabelecendo que:

Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em:

- I – convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;
- II – designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação;
- III – composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;
- IV – mesas de eventos institucionais;
- V – contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento;
- VI – contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, considerada cada função do contrato, ressalvados os editais em andamento.

Trata-se de normativa deveras relevante, já que visa estabelecer uma paridade entre homens e mulheres, historicamente relegada, não só em relação aos ocupantes dos cargos da carreira da magistratura, mas entre todos os ocupantes, inclusive entre estagiários e prestadores de serviços terceirizados. A Resolução avança ainda estabelecer a paridade em convocações e designação de juízes, seja para atividade jurisdicional, seja na administração da justiça, bem como para composição de comissões, comitês, grupos de trabalho e coletivos análogos e mesas de eventos institucionais.

Entretanto, a realidade mostra que o efetivo cumprimento da regra, embora

possível, parece ainda não ser uma preocupação de todos, dado que ainda se constata uma preferência por convocações e designações de magistrados em detrimento de magistradas, em evidente manifestação de uma sociedade patriarcal ainda muito presente.

Pessoalmente, embora tivesse interesse na ocupação de cargo de auxiliar na administração da justiça, em certa oportunidade, foi-me dito que para uma magistrada, a ocupação exigiria um sacrifício familiar muito grande, o que não seria bom para mim e minha família. Paradoxalmente, não tenho notícias de que algum magistrado tenha recebido o mesmo conselho, tampouco tenha sido indagado sobre os reflexos da aceitação de uma designação ou convocação na estrutura familiar.

Infelizmente uma verdadeira mudança não demanda somente regramentos afirmativos sobre a questão de gênero, mas sim um compromisso permanente com a questão, a qual perpassa tanto pelo letramento de todos quanto pela troca de lentes, pelas chamadas “lentes de gênero” para que se possa fazer uma leitura mais acertada sobre a realidade na qual vivemos, compreendendo as barreiras enfrentadas pelas mulheres e expectativas sexistas sobre elas depositadas.

Como bem apontado, “Não se trata apenas de uma luta por direitos iguais, mas de um movimento que busca questionar e desconstruir as estruturas de poder e opressão que sustentam a desigualdade de gênero” (MARTIN; ZANETTI, 2024, p. 111).

Saltar lembrar que embora por vezes se diga que uma maior participação das mulheres no Judiciário somente a estas beneficiaria, constata-se que ao contrário, um “Judiciário diversificado é mais representativo e, portanto, mais capaz de compreender e atender às necessidades de uma população diversificada. Portanto, a luta pela igualdade de gênero no Judiciário é uma luta por um sistema de justiça mais justo e eficaz” (SALMORIA; ZANETTI, 2023, p. 138).

## **5 ESFORÇOS COLETIVOS PARA SUPERAÇÃO DAS INJUSTIÇAS**

Somando-se aos esforços normativos para a superação das injustiças sofridas por mulheres, vemos surgir esforços coletivos, por meio da formação de grupos, integrados por magistradas, os quais contribuem para o atingimento do objetivo, já que favorecem a “sororidade, a atuação em rede, a empatia, assim como as pesquisas, os trabalhos científicos e os estudos coletivos para dar luz à invisibilidade e superação conjunta das invisibilidades e superação conjunta das dificuldades” (FERREIRA; MORELATO, 2024, p. 199).

A tragédia grega *Antígona*<sup>11</sup> escrita por Sófocles por volta de 442 a.C. dá nome ao grupo de Magistradas integrantes do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, criado em 18 de julho de 2022.

De acordo com relato feito por três co-coordenadoras do Coletivo, constante da apresentação da coletânea de artigos publicada em comemoração aos dois anos de existência do Coletivo (SALMORIA; VIEIRA; MUNIZ, 2024), este teve suas origens no período pandêmico da COVID-19 quando algumas Magistradas, isoladas e assoladas pelas incertezas da pandemia que assolava o mundo, tiveram a ideia de realizar um círculo de diálogo virtual para troca de experiências, que à época focava nas dores, incertezas e medos decorrentes da pandemia.

Como esclarece CATAFESTA, uma das responsáveis pela organização e execução do primeiro círculo (que em verdade tinha como objetivo inicial o conhecimento da chamada Justiça Restaurativa), o mesmo foi orientado pela metodologia da Justiça Restaurativa, que tem como princípios a horizontalidade, corresponsabilidade, diálogo, respeito, pertencimento, escuta ativa e empatia, dentre outros, visando a promoção de diálogos respeitosos e transformadores, por meio dos chamados círculos de construção de paz) (2024, p. 116-117). Relata a organizadora ainda que já nesse primeiro círculo, constatou-se a existência de pontos comuns de angústia entre as mulheres magistradas, “especialmente as questões envolvendo a divisão sexual do trabalho, a dificuldade de conciliar a maternidade com as exigências da carreira e a falta de perspectiva de gênero existente na instituição (e seus impactos)”, para além de permitir o estabelecimento de conexão e formação de rede de apoio entre mulheres-magistradas (2024, p. 119).

Ao que consta, muitos outros círculos se seguiram, com temáticas diversas e um número cada vez maior de magistradas participantes.

Prosseguem as três co-coordenadoras do Coletivo antes citadas relatando que, superada a pandemia e verificada a potência do compartilhamento de ideias e sentimentos que, em última análise, unia mulheres e tornava seus caminhos mais suaves e estáveis, constatou-se a existência de pautas e demandas de interesse feminino que não eram tratadas pela associação da qual fazem parte quase que a totalidade dos magistradas e magistrados do Estado do Paraná. Diante do que se chamou de “limitação” por parte entidade associativa, reuniões passaram a ser realizadas com o fito de refletir sobre mudanças que se mostravam necessárias. Nelas, vieram à tona reiterados relatos

---

11 Para um resumo da tragédia: CABRAL, João Francisco Pereira. **"A tragédia na peça teatral "Antígona", de Sófocles"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/filosofia/a-tragedia-na-peca-teatral-antigona-sofocles.htm>. Acesso em 28 de dezembro de 2024.

de situações vividas que caracterizam misoginia, machismo e também sexismo. Constatou-se então que tais ocorrências não se tratavam de fatos isolados, mas sim de situações que atingiam grande número de magistradas, independentemente da Comarca ou grau de jurisdição, caracterizando, em última análise, formas de exclusão e rebaixamento da mulher, pelo fato simples fato de ser mulher.

Desde a criação, o coletivo tem promovidos encontros, debates, círculos, com manifestação a respeito de diversos temas de interesse coletivo das mulheres, feito requerimentos, acompanhado pautas de interesse das mulheres, buscando, em última análise o cumprimento de sua finalidade primordial, qual seja *“impulsionar a transformação das estruturas institucionais e sociais para o alcance de uma sociedade livre, justa, solidária e sem preconceito de qualquer natureza”* (art. 1º do Regimento Interno).

Não fiz parte do círculo inicial que acabou sendo a semente do surgimento das “Antígonas”, que neste mês de fevereiro de 2025 conta com 225 integrantes, entre Magistradas da ativa e aposentadas. Porém, orgulho-me de ser uma integrante desde a criação e saber que em pouco mais de dois anos de existência o grupo conquistou muitos espaços, passando a ter reconhecimento nacional.

Verifica-se que as atividades desenvolvidas pelo Coletivo possuem papel fundamental na busca pela superação de injustiças que atingem tão fortemente mulheres e se somam a outras iniciativas, tornando mais consistente esse processo de amadurecimento social, visto que como inclusive já aponte em artigo constante da primeira obra literária escrita por integrantes do Coletivo, *“ainda passamos por um lento processo construtivo da tão prometida igualdade, o que demanda análise crítica e conscientização de todos”* (OLIVAS, 2024, p. 270).

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Verifica-se que a baixa representatividade feminina nos espaços públicos e de liderança, inclusive na carreira da magistratura é reflexo de uma sociedade patriarcal que historicamente confinou as mulheres ao espaço privado. Mulheres enfrentam barreiras desde a infância, que tem início com a imposição de papéis de gênero, os quais persistem até a vida adulta, quando a situação se mostra ainda mais complexa em virtude de barreiras chamadas *“invisíveis”*

Esforços normativos, são passos importantes para superar essas desigualdades que ensejam injustiças. A capacitação de magistrados e magistradas em questões de gênero, raça e etnia, e a busca por maior equidade na composição

dos tribunais são medidas essenciais para promover a igualdade e a não discriminação. Além dos esforços normativos, os esforços coletivos, como a formação de grupos de magistradas, desempenham um papel fundamental na superação das injustiças. O Coletivo de Magistradas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná é um exemplo de como a união e a sororidade podem impulsionar mudanças significativas, por meio de debates, círculos de diálogo e ações que visam transformar as estruturas institucionais e sociais.

Em suma, a luta pela igualdade de gênero no Judiciário é uma luta contínua que exige o compromisso de todos. Não se trata apenas de uma questão de direitos iguais, mas também de desconstruir estruturas de poder e opressão que sustentam as desigualdades.

Um Judiciário diversificado é mais representativo e capaz de atender às necessidades de uma população também diversa, tornando o sistema de justiça mais justo e eficaz. A adoção de políticas afirmativas, o letramento em questões de gênero e a conscientização sobre as barreiras enfrentadas pelas mulheres são passos essenciais para a construção de um sistema de justiça mais justo, inclusivo e representativo. A participação ativa de todos nesse processo é fundamental para alcançar uma sociedade mais igualitária e livre de preconceitos.

## REFERÊNCIAS

WEBER, Rosa. Abertura do evento **Mulheres na Justiça**: novos rumos da Resolução CNJ nº 255. Brasília: 17.11.22. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=ec3tse3tp2Q>. Acesso em 29.01.25

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Versão online. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 02.02.25.

NASCIMENTO, Franciele Pereira do; FICANHA, Greisieli Taise. A INFLUÊNCIA DOS PAPÉIS DE GÊNERO NA FORMAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO E A RESOLUÇÃO Nº 525/2023 DO CNJ. In **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024, p. 45-54.

MONTEIRO, Liliane Graciele Breitwischer; BALLALAI, Luciana Assad Luppi. A

PERSPECTIVA FEMINISTA NO ENSAIO SOBRE A CEGUEIRA DE JOSÉ SARAMAGO.. In **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024, p. 55-62.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Participação Feminina na Magistratura**. Brasília: 2023. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalogografica.pdf>. Acesso em 23.01.25.

FRICKER, Miranda. **Injustiça Epistêmica**: O Poder e a Ética do Conhecimento. Trad. Breno R. G. Santos. São Paulo: Edusp: 2023.

SALMORIA, Camila Henning; ZANETTI, Luciene Oliveira Vizzotto. DESAFIOS DE GÊNERO NO ACESSO AO JUDICIÁRIO: O SEXISMO NAS QUESTÕES DA PROVA ORAL. In **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024, p.123-140.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTADOS BRASILEIROS (AMB). **Relatório de Pesquisa sobre o Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília: 2023. Disponível em [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf) Acesso em 02.02.25.

FERREIRA, Jade Seffair; MORELATO, Lorany Serafim. Lacuna de Autoridade e Enfrentamento: Novos Rumos na História da Mulher na Magistratura Brasileira. In **Olhares de Antígona**: como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024, p. 189-201.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) **Resolução nº 254/2018**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em 02.02.25.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ) **Resolução nº 255/2018**. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em 02.02.25.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para julgamento com**

**perspectiva de gênero.** Brasília: 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 29.01.25.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 492/2023.** Brasília: CNJ. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em 02.02.25.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 525/2023.** Brasília: CNJ. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em 02.02.25.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 540/2023.** Brasília: CNJ. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em 30.01.25.

MARTIN, Thais Macorin Carramaschi de; ZANETTI, Luciene Oliveira Vizzotto. A vivência da desigualdade de gênero na literatura: uma reflexão. *In* **Olhares de Antígona:** como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024

SALMORIA, Camila Henning; VIEIRA, Carolina Fontes; MUNIZ, Laryssa Angelica Copack (org). **Olhares de Antígona:** como o coletivo de magistradas vê o mundo. Londrina: Thoth, 2024

CATAFESTA, Claudia. CÍRCULOS DE DIÁLOGOS ENTRE MAGISTRADAS: UM RELATO AFETUOSO. *In* **Olhares de Antígona:** como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024

OLIVAS, Melissa de Azevedo. O JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. *In* **Olhares de Antígona:** como o coletivo de magistradas vê o mundo. Organização Camila Henning Salmoria, Carolina Fontes Vieira, Laryssa Angelica Copack Muniz. Londrina: Thoth, 2024.