

# A [SUB]REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

## THE [SUB]FEMALE REPRESENTATIVITY IN THE JUDICIAL POWER OF THE STATE OF GOIÁS

Laylla Nayanne Dias Lopes 1  
Maria Carolina Carvalho Motta 2

**Resumo:** O presente trabalho problematiza a representatividade das mulheres no cargo de magistrado no Poder Judiciário do Estado de Goiás. Nesse sentido, partiu da proposta de análise de como o habitus constituído da subordinação das mulheres no espaço privado vem sendo reproduzido no Poder Judiciário brasileiro, de modo geral, e no goiano, em específico, resultando em uma dupla estratificação – horizontal e vertical. Isso significa que a atual forma de ingresso, promoção e indicação aos cargos contribuem para a perpetuação da dominação masculina. Para uma melhor compreensão do seu objeto, a pesquisa tem caráter qualitativo - quantitativo através da revisão bibliográfica e do levantamento documental do tema perante o judiciário goiano. As análises permitiram compreender que as mulheres são minoria em quantidade e em representação na magistratura. Sendo assim, entende-se que são necessárias medidas capazes de neutralizar as desigualdades estruturais que provocaram e que ainda provocam o déficit de representatividade de gênero no âmbito deste Poder.

**Palavras-chave:** Representatividade. Mulheres. Magistratura. Poder Judiciário. Gênero.

**Abstract:** The present research work problematizes the representativeness of women in the position of magistrate in the Judiciary of the state of Goiás. In that way, it departed from the proposed analysis of how the habitus constituted by the subordination of women in the private space has been reproduced in the Brazilian Judiciary, in general, and in Goiás, specifically, resulting in a double stratification – horizontal and vertical. This means that the current form of admission, promotion and appointment to positions contribute to the perpetuation of male domination. For a better understanding of its object, the research has a qualitative-quantitative character through the bibliographic review and the documentary survey of the subject in the Goiás's judiciary. The analyzes allowed us to understand that women are a minority in terms of quantity and representation in the judiciary. Therefore, it is understood that measures capable of neutralizing the structural inequalities that caused and still cause the deficit of gender representation within this Power are necessary.

**Keywords:** Representativeness. Women. Judiciary. Judicial Power. Gender.

- 
- 1 Mestra em Estudos Culturais, Memória e Patrimônio (PROMEP) pela Universidade Estadual de Goiás (2022); Graduada em Direito pela Universidade Federal de Goiás (UFG) – câmpus Cidade de Goiás (2022); Graduada em Pedagogia (2014); Graduada em História (2012). Atualmente, é Diretora do Centro de Memória e Cultura do Poder Judiciário do Estado de Goiás e professora de Direito Tributário na Faculdade de Jussara (FAJ)/GO. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5984375381367430>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9674-3156>. E-mail: [Indlopes.vilarinho@gmail.com](mailto:Indlopes.vilarinho@gmail.com)
  - 2 Doutora em Ciências Sociais no Centro de Estudos Latinoamericanos (ELA) pela UnB (2017) e Bolsista CAPES (2014/2017). Mestre em Direitos Coletivos e Cidadania pela Universidade de Ribeirão Preto (2011). Atualmente é professora adjunta, em regime de dedicação exclusiva, da Universidade Federal de Goiás (UFG) no Curso de Direito do câmpus Cidade de Goiás. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0400466720156742>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8249-2595>. E-mail: [mc.motta@ufg.br](mailto:mc.motta@ufg.br)

## Introdução

Ainda que o número de mulheres que ingressam na magistratura por meio dos concursos públicos seja expressivo, há uma subrepresentação feminina na cúpula do Poder Judiciário e em cargos de liderança. Esse fenômeno é conhecido na literatura como “teto de vidro” e tem como característica a morosidade na ascensão na carreira pelas mulheres, que resulta em sua subrepresentatividade nas esferas mais altas de poder, do prestígio e das remunerações.

O sexismo institucional é especialmente grave, pois, por meio da violência simbólica se apresenta como um fenômeno onipresente, difuso e, portanto, natural. No entanto, a subordinação institucionalizada é uma séria violação da justiça, pois, impede a paridade de participação. A paridade participativa não significa igualdade de gênero estritamente numérica, mas a efetiva condição de ser um par, de se estar em igual condição com os outros, isto é, de partir do mesmo lugar.

Partindo desses pressupostos e restringindo neste espaço a discussão acerca da magistratura estadual, uma das carreiras jurídicas mais tradicionais, e essencialmente masculinas, do país, este trabalho tem como objetivo reivindicar tanto a redistribuição, quanto o reconhecimento, isto é, a paridade participativa das mulheres na magistratura goiana, especialmente quando se lança o olhar à cúpula do Poder Judiciário do Estado de Goiás.

Para a fundamentação do presente estudo, utilizamos de autoras relevantes nos estudos de gênero, tais como Young (2006) e Fraser (2007). Para refletir sobre as barreiras invisíveis que impedem o acesso da mulher aos espaços hierárquicos de poder dentro das instituições, fenômeno denominado “teto de vidro”, utilizamos os conceitos de “campo”, de “habitus” e de “poder simbólico” cunhados pelo sociólogo francês Bourdieu (1989; 2002).

Com o objetivo de uma melhor compreensão da pesquisa, o trabalho está dividido em dois tópicos. No primeiro, desenvolvemos uma discussão sobre a subrepresentatividade feminina na magistratura. Dessa forma, iniciamos o capítulo abordando sobre as mulheres nas carreiras jurídicas e como o habitus constituído da subordinação das mulheres que acontecia no espaço privado, foi reproduzido no campo jurídico, resultando em uma dupla estratificação – horizontal e vertical.

No segundo tópico, a partir da metodologia de pesquisa quali-quantitativa, com intuito descritivo e exploratório com o procedimento do levantamento e da análise dos dados obtidos no Conselho Nacional de Justiça e no próprio Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, esboçamos um diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás e indicamos a fixação de metas ou de cotas como alternativa para aumentar a representação das mulheres no âmbito desse Poder.

## A [sub]representatividade feminina na magistratura

Para o ingresso na magistratura<sup>1</sup>, a Constituição Federal prevê a aprovação em concurso público<sup>2</sup>, realizado em conformidade com a regulamentação do Tribunal correspondente, com a Lei Orgânica da Magistratura Nacional<sup>3</sup> (LOMAN) e com os atos normativos do Conselho Nacional

---

1 Existe uma distinção entre juízes de carreira e os juízes nomeados pelo “Quinto Constitucional” - uma previsão constitucional que consiste na reserva de um quinto dos lugares dos Tribunais para serem ocupados por membros do Ministério Público, com mais de dez anos de carreira, e de advogados de notório saber jurídico e de reputação ilibada, também com mais de dez anos de efetiva atividade jurídica.

2 Tendo em vista as inúmeras reformas antissociais ocorridas no Brasil, especialmente, nos últimos seis (6) anos (2016 – 2022), que tem dentre os seus objetivos o desmonte do serviço público, é necessário destacar que os concursos públicos, sobretudo, os da magistratura, ainda que favoreçam, de modo geral, homens e pessoas de nível social mais elevado, é um método que apresenta inúmeras vantagens para a sociedade, principalmente por afastar a pessoalidade e o apadrinhamento. Assim, as críticas ora apresentadas não são no sentido de acabar com esse tipo de seleção, mas de aprimorá-lo.

3 Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979 (Brasil, 1979).

de Justiça (CNJ). Em geral, ele se subdivide em 5 (cinco) etapas: prova objetiva<sup>4</sup>; prova discursiva<sup>5</sup>; prova prática<sup>6</sup>; prova oral<sup>7</sup>; e prova de títulos<sup>8</sup>. Além dessas, o certame também pode avaliar a idoneidade moral dos candidatos e solicitar exames médicos, com o objetivo de verificar as aptidões físicas e mentais deles.

O tempo necessário para aprovação varia de 10 (dez) a 13 (treze) anos, sendo, no mínimo 5 (cinco) anos destinados à conclusão do curso de Direito, 3 (três) anos à prática jurídica obrigatória e de 2 (dois) a 5 (cinco) anos aos estudos e preparatórios exclusivos à magistratura. Considerando o fato de que as mulheres trabalham, em média, 22 (vinte e duas) horas semanais a mais que os homens devido às atividades domésticas e de cuidado familiar<sup>9</sup>, o tempo destinado aos estudos é menor, conseqüentemente, o tempo para aprovação é maior.

A persistência da responsabilidade das mulheres pelos cuidados com a casa e com a família é, de acordo com Cyrino (2009, p. 76),

[...] um dos fatores determinantes da posição secundária ocupada por elas no mercado de trabalho. Ou seja, a constante necessidade de articular papéis familiares e profissionais, associada a persistência do modelo de família do tipo patriarcal pode aparecer como elemento extremamente condicionante à disponibilidade das mulheres para o trabalho.

Superadas essas barreiras e uma vez aprovadas em concurso público, a ascensão funcional se dá por concurso interno de promoção que deve observar critérios de antiguidade e merecimento. O acesso aos Tribunais de 2º grau também ocorre por concurso interno de promoção, que observa critérios de antiguidade e de merecimento alternadamente.

Com o objetivo de estabelecer de forma mais objetiva o critério de merecimento, que é essencialmente subjetivo, foi publicada a Resolução CNJ nº 106, de 6 de abril de 2010, revogando a Resolução CNJ nº 6, de 13 de setembro de 2005. Em seu Art. 4o, a resolução vigente determina que

[na] votação, os membros votantes do Tribunal deverão declarar os fundamentos de sua convicção com menção individualizada aos critérios utilizados na escolha relativos à: I – desempenho (aspecto qualitativo da prestação jurisdicional); II – produtividade (aspecto quantitativo da prestação jurisdicional); III – presteza no exercício das funções; IV – aperfeiçoamento técnico; e V – adequação da conduta ao Código de Ética da Magistratura Nacional (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

Os artigos seguintes disciplinam os critérios para a avaliação destes itens, no entanto, da leitura da normativa inferimos que apesar de mais detalhados, continuam sujeitos a subjetividades e desacompanhados de quaisquer critérios garantidores da igualdade de gênero ou impeditivos da reprodução dos preconceitos daqueles que conduzem as seleções. Por outro lado, caso a Resolução seja violada, há possibilidade de anulação da promoção por merecimento, o que pode contribuir para o desestímulo desta prática pelos Tribunais.

No que concerne ao provimento de vagas nos Tribunais via quinto constitucional, dispositivo jurídico previsto no Art. 94 da Constituição Federal que determina que um quinto das vagas de

<sup>4</sup>Composta por cerca de 100 questões fechadas e em regra, tem a duração de 5 horas. O conhecimento avaliado é muito amplo e perpassa todas as áreas do Direito.

<sup>5</sup>São questões abertas, nas quais o candidato deverá expressar seu conhecimento jurídico por meio de respostas bem justificadas e fundamentadas na lei.

<sup>6</sup>Trata-se de um caso hipotético apresentado pelo examinador, que deverá ser julgado pelo candidato. É semelhante ao caso prático da prova da OAB. O objetivo aqui é avaliar não apenas os conhecimentos do concursando, mas também sua capacidade de proferir uma sentença como juiz.

<sup>7</sup>Realizada em frente aos membros da banca examinadora, com a presença de um representante da OAB, essa prova avalia os conhecimentos técnicos do candidato por meio de perguntas feitas diretamente pelos examinadores, que deverão ser respondidas e fundamentadas oralmente pelo examinando.

<sup>8</sup>Ao contrário das anteriores, essa etapa tem caráter classificatório. Trata-se da análise dos títulos obtidos pelo candidato, como pós-graduação, mestrado, doutorado, atividades em outros órgãos públicos, etc.

<sup>9</sup>Estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

determinados tribunais brasileiros seja preenchido por advogados e membros do Ministério Público e não por juízes de carreira, a escolha também é pautada em parâmetros quase inteiramente subjetivos e igualmente desacompanhada de quaisquer determinações que garantam a paridade entre homens e mulheres nas indicações.

Com efeito, “é essencial definir um conceito de ‘representatividade’ aplicável a magistratura, para que não seja contraditório com a noção de meritocracia que caracteriza todas as carreiras burocráticas, como a judiciária” (GASTRON, 2009, p. 85, tradução nossa). A meritocracia legitima as desigualdades socioeconômicas e culturais, apresentando-as como sendo o resultado da inteligência, da competência, do talento e do esforço dos agentes.

Entretanto, são essas desigualdades que colocam em desvantagens as mulheres desde o ingresso até os níveis mais elevados da carreira, o que implica na subrepresentatividade do sexo feminino no Poder Judiciário.

Pelo exposto, é possível afirmar que aqueles que exercem a magistratura compartilham de um ethos comum, isto é, um conjunto de traços e modos de comportamento que conformam o caráter ou a identidade de uma coletividade. Esses símbolos classificam e estabelecem pertencimentos e valores na medida em que são incorporados e reproduzidos pelos agentes por meio do habitus. O habitus reafirma a posição e o valor do símbolo dentro do sistema e, por conseguinte, possibilita a reprodução da ordem social estabelecida (Bourdieu, 1989).

O campo do Direito, assim como os outros campos, é fruto da produção simbólica entre os agentes que buscam impor a categorização de sua visão, divisão e compreensão do mundo social. Dessa forma, o campo é sempre um campo político, um campo de disputas, um campo de poder simbólico, que classifica e estabelece pertencimentos e valores.

Sendo assim, as posições que homens e mulheres têm ocupado no Judiciário estão intrinsecamente relacionados com os capitais que possuem. Bourdieu (1989) explica que o capital pode ser econômico, relacionado à renda, salário e bens; cultural, relacionado a títulos e diplomas que atestam os conhecimentos e saberes que o indivíduo possui; social, relacionado às relações interpessoais; e simbólico, relacionado ao prestígio.

Em outras palavras, o privilégio ou não privilégio que um indivíduo possui na sociedade é resultado da relação entre a composição e volume dos capitais (econômico, cultural, social e simbólico) que foram adquiridos ou incorporados no decorrer de sua vida e que definem o seu habitus (sistema de disposição cultural).

Aplicando esses conceitos ao Judiciário, Bourdieu (1989) afirma que, simbolicamente, o campo jurídico impõe significações que perpetuam as relações de poder constituídas. Assim, ao relacionar o habitus à história dos cursos de Direito no Brasil, onde houve a prevalência de homens desde o início, é possível verificar que a estrutura de dominação masculina se perpetuou nessa área.

Estudos sobre o campo jurídico no Brasil mostram que a divisão sexual do trabalho direcionou a preferência das mulheres para o âmbito dos Direitos Humanos e do Direito de Família (Bonelli, 2011), áreas que, em geral, defendem interesses de incapazes e pessoas com baixo ou nenhum poder aquisitivo. A preferência das mulheres por essas áreas do Direito indica uma correlação entre a posição dominada da mulher no campo social e a posição dominada da área escolhida.

Coerente com essa compreensão, Bourdieu (2002, p. 251) explica que para compreender a eficácia simbólica do Direito, é necessário considerar que os “efeitos do ajustamento da oferta jurídica à procura jurídica” deve-se principalmente a mecanismos estruturais, mais ou menos inconscientes de modo que os ocupantes das posições dominadas no campo jurídico tendem a se dirigir aos clientes dominados no campo social.

Dessa forma, mesmo ocupando as mais diversas carreiras jurídicas, as mulheres continuam se direcionando às áreas “sociais” que demandam preocupação com o outro, com a sociedade e com os menos privilegiados, efeito do processo histórico que se insere na estrutura do campo jurídico, e da própria sociedade, que é incorporado e reproduzido por seus agentes.

Em síntese, o conjunto das expectativas sociais sobre a representação de gênero, somado aos capitais que possuem, também condicionam os “desejos” e as “escolhas” das mulheres no âmbito jurídico. Nesse sentido, de acordo com Bonelli (2011, p. 110) “a estratificação ocorre tanto na linha horizontal, formando guetos com as mulheres sendo confinadas a áreas menos valorizadas

(direito de família X direito de negócios)”, quanto em linha vertical, na medida em que é negado às mulheres a ascensão ao topo da ocupação dentro da carreira.

Ocorre que em uma sociedade justa, aos membros dessa sociedade deve ser garantida a possibilidade de paridade por meio da redistribuição e do reconhecimento. Para tanto, a teoria da justiça deve examinar e combater tanto a injustiça socioeconômica, que envolve a redistribuição de renda, a reorganização da divisão do trabalho e a transformação de outras estruturas econômicas básicas, quanto a injustiça cultural ou simbólica, relacionada ao reconhecimento e valorização positiva da diversidade cultural brasileira.

Em consonância com essa perspectiva, Fraser (2007, p. 118) afirma que, pelo menos, duas condições devem ser satisfeitas para que a paridade de participação seja possível:

[Primeiro] a distribuição dos recursos materiais deve dar-se de modo que assegure a independência e voz dos participantes. Ela exclui formas e níveis de desigualdade material e dependência econômica que impedem a paridade de participação. Desse modo, são excluídos os arranjos sociais que institucionalizaram a privação, a exploração e as grandes disparidades de riqueza, renda e tempo livre, negando, assim, a algumas pessoas os meios e as oportunidades de interagir com outros como parceiros.

[A segunda condição], ao contrário, requer que os padrões institucionalizados de valoração cultural expressem igual respeito a todos os participantes e assegurem igual oportunidade para alcançar estima social. Ela exclui normas institucionalizadas que sistematicamente depreciam algumas categorias de pessoas e as características associadas a elas. Nesse sentido, são excluídos a algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação, seja sobrecarregando-se com uma excessiva atribuição de diferença, seja falhando em reconhecer o que lhes é distintivo.

Ademais, dada a natureza complexa e heterogênea da contemporaneidade, caracterizada pela pluralidade de interesses e opiniões individuais e pela multiplicidade de discursos coletivos, é necessário que as perspectivas dos mais diversos grupos que a compõem sejam representadas. Young (2006, p. 158-164) distingue três modos pelos quais uma pessoa pode ser representada: interesses, opiniões e perspectivas.

[Interesse] é aquilo que afeta ou é importante para os horizontes de vida dos indivíduos ou para as metas das organizações. Eles são autorreferentes e não se confundem com ideias, princípios ou valores. Estes podem ajudar a definir os fins, enquanto os interesses definem os meios para alcançar esses fins.

[Opiniões] são os princípios, valores e prioridades assumidos por uma pessoa na medida em que fundamentam e condicionam seu juízo sobre quais políticas devem ser seguidas e quais fins devem ser buscados. Opiniões certamente são contestáveis, e frequentemente algumas podem se mostrar mais bem fundamentadas que outras. No entanto, uma democracia comunicativa requer a livre expressão e o questionamento de opiniões, bem como uma ampla representação de opiniões em discussões que levem a decisões políticas.

[Perspectivas] consiste num conjunto de questões, experiências e pressupostos mediante os quais mais propriamente se

iniciam raciocínios do que se extraem conclusões. É o ponto de vista que os membros de um grupo mantém sobre os processos sociais em função das posições que neles ocupam.

Uma justiça com uma formação diversa e que inclua um número considerável de mulheres que reflete a diversidade étnica e racial da sociedade contribuiu para “gerar confiança no sistema de justiça e é essencial para que a instituição seja percebida pelo público como justa e representativa” (Kohen, 2005, p. 332, tradução nossa).

Nesse entendimento, a representação pode ser alcançada com a garantia de presença desses grupos nos espaços representativos, pois, levariam até eles suas perspectivas sociais. Porém, essa construção não estaria, necessariamente, isenta de conflitos. É nesse espaço que aconteceria a negociação de sentidos e de significados entre visões de mundo diferentes, fazendo emergir novas compreensões sobre a realidade, além de estimular a diversidade, elemento fundamental para a construção de uma sociedade efetivamente democrática.

Em síntese,

[Em] uma sociedade que se baseia nos princípios da igualdade e da democracia, a participação das mulheres e de outros grupos excluídos na justiça surge como uma questão de princípio. Estreitamente ligado ao anterior, é também apresentado o argumento relacionado com a representação cultural numa sociedade diversa (Kohen, 2005, p.332, tradução nossa).

A diversidade cultural brasileira foi reconhecida formalmente pela Constituição Federal de 1988, que prevê a promoção do bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Entretanto, a legislação brasileira, na forma como estabelecida, é insuficiente para garantir a representatividade em termos de origem étnico-racial, social, cultural e de gênero.

A fim de ultrapassar o mero reconhecimento formal, são necessárias ações afirmativas para a efetivação de direitos assegurados pela Constituição Federal<sup>10</sup>. As ações afirmativas “consistem em políticas públicas (e também privadas) voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de origem nacional e de compleição física” (Gomes, 2001, p. 6) de determinados grupos sociais que, por razões histórico-culturais, econômicos ou políticos foram alijados do pleno exercício dos direitos fundamentais.

No âmbito do Poder Judiciário brasileiro, as ações afirmativas para diminuir o desequilíbrio da representatividade em termos de gênero é recente e remonta ao ano de 2018 com a publicação da Resolução nº 255 pelo Conselho Nacional de Justiça<sup>11</sup>, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

Esta Resolução, de caráter vinculatório e obrigatório, determina que os tribunais de Justiça do país adotem medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, inclusive nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso<sup>12</sup> e nas exposições em eventos institucionais.

Essa política foi implementada após levantamento realizado pelo próprio CNJ sobre o “Perfil Sociodemográfico dos Magistrados” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2018) que demonstrou a nítida subrepresentatividade feminina no ambiente judiciário. O levantamento<sup>13</sup> indica que as

10 A Constituição contém, ainda que de forma limitada, uma força jurídica própria, motivadora e ordenadora da vida do Estado e da sociedade porque reproduz o estágio de luta existente entre os múltiplos atores políticos, econômicos e culturais de determinada sociedade num certo período histórico (Hesse, 1991)

11 O CNJ, criado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, é o órgão que regula, reconhece e recomenda providências no âmbito do Judiciário brasileiro (Brasil, 2004).

12 Em sentido amplo, a inclusão de magistradas nos procedimentos de seleção pode auxiliar efetivamente na promoção da igualdade de gênero, com aumento do número de mulheres aprovadas, e, em sentido estrito, pode ainda contribuir na posterior promoção, uma vez que vários desdobramentos da carreira são definidos pelo relacionamento que estabelecem com outros magistrados. Por conseguinte, esta ação, ainda que relevante, só poderá ser analisada a longo prazo, tendo em vista que não impacta objetivamente na paridade participativa.

13 Somando-se ao levantamento, o CNJ instituiu, ainda, um Comitê Interinstitucional para realizar estudos de

mulheres correspondiam a apenas 38% da magistratura de 1º grau; 23% do 2º grau e 19% dos Tribunais Superiores.

No ano seguinte foi realizado novo diagnóstico quantitativo sobre a participação feminina no Poder Judiciário, resultando na pesquisa publicada em 2019, designada “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019, p. 9) que além de corroborar os dados apresentados no diagnóstico anterior, evidenciou que a participação feminina na magistratura é ainda menor quando analisada por cargo. O resultado indicou que o percentual de magistradas nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes, permanece no patamar de 25% a 30%.

Como a subrepresentatividade persistiu nos mesmos níveis nos anos posteriores, o CNJ emitiu a Resolução 525 no ano de 2023 a fim de criar ação afirmativa para atender à Política nacional de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário (Resolução 255/2018). Segundo as novas normas, até que os tribunais superiores alcancem o percentual de 40% de mulheres nos cargos de Desembargadoras, o critério de merecimento a ser aplicado na investidura desses cargos deve contar com editais que se alternem em mistos (candidaturas de homens e mulheres) ou de exclusivo para mulheres.

Ainda foi editado pelo mesmo órgão o “Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ no 525/2023” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023) a fim de guiar os diversos tribunais do país na aplicação da ação afirmativa. Em seu texto, o Guia destaca o fenômeno do “Teto de Vidro” como barreira para a ascensão das mulheres magistradas nos cargos dos tribunais superiores e indica pontualmente as suas possíveis variáveis como:

[No] acesso aos Tribunais de 2º grau, já foram mapeadas pelo menos oito barreiras dessa natureza: 1) ingresso; 2) maior afetação da vida pessoal pelo exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas em razão de papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicação para cargos com critérios subjetivos de ocupação; 8) promoção, especialmente por merecimento (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023, p.8).

Em 2024, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás acrescentou o Art. 4o - A à Resolução TJGO nº 171/2021, que passou a vigorar constando ação afirmativa com critério de gênero para o ingresso de magistradas à 2a instância até o atingimento de paridade de gênero correspondente à 40% a 60%. Entretanto, ainda não é possível realizar análise da aplicabilidade deste dispositivo, uma vez que não houve preenchimento de vaga pelo critério de merecimento após a publicação da Resolução TJGO nº 247, de 22 de janeiro de 2024.

Diante do exposto, observamos que a Política para a concretização da igualdade de gênero perante o Poder Judiciário é de extrema e fundamental importância, mas ainda apresenta resultados parciais, pois, além de recente, não prevê prazo ou sanção para a ausência de implementação, e apenas fixa ação afirmativa para alcançar a igualdade de gênero na magistratura. Assim, em uma sociedade marcada pelas desigualdades sociais e por valores histórico e culturalmente assimilados ao patriarcado, as diferenças entre mulheres e homens, características das relações de gênero, ainda são reproduzidas por meio da legislação vigente.

Desse modo, os mecanismos de desigualdades, no instante em que são históricos, também se reconstituíram, assumiram novas formas, sem, no entanto, perder a sua capacidade de mascaramento da realidade, operando uma exclusão mais dissimulada e por isso mesmo mais eficaz. Nesse contexto, os novos instrumentos estabelecidos para o ingresso, a ascensão e a indicação aos cargos mais altos da magistratura ainda apenas poderão apresentar resultados a partir de 2024 e ações empreendidas até o momento se demonstraram excludentes, uma vez que

---

integração das metas do Poder Judiciário aos indicadores e metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que tem como um de seus objetivos o “Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”. O Judiciário brasileiro foi o primeiro país do mundo a indexar mais de 7.000 indicadores aos ODS, sendo mais de 3.000 relacionados a atividades jurisdicionais e mais 3.000, a ações não jurisdicionais (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2019).

não se constituíram como ferramentas de equalização das desigualdades.

## Diagnóstico da participação feminina na magistratura goiana

O ingresso da primeira mulher na magistratura goiana ocorreu em 1949, após 224 (duzentos e vinte e quatro) anos da instalação da justiça de 1o grau e 75 (setenta e cinco anos) depois da instalação do 2º grau, com a aprovação da primeira juíza de direito concursada no Brasil e a primeira a se tornar desembargadora no Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Maria Magdalena Pontes Viannay de Abreu (Assis, 1991).

A trajetória da primeira mulher a ingressar na magistratura goiana, aposentada compulsoriamente nos idos da ditadura militar e, posteriormente pelo próprio Tribunal, evidenciou as barreiras enfrentadas por questões de gênero, e demonstrou que a composição igualitária não é simples questão de tempo, mas de introdução de políticas afirmativas que propiciem transformações de ordem cultural na instituição.

Atualmente, a posição da mulher na magistratura do Estado de Goiás continua semelhante à encontrada no restante do país<sup>14</sup>. Em análise à composição judiciária do Estado de Goiás no ano de 2021, cujas informações encontram-se disponíveis no Relatório do 2º. Censo do Poder Judiciário em 2023 (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023), a magistratura é essencialmente masculina (59,3%).

A análise da Tabela 1 possibilita verificar a predominância de magistrados do sexo masculino tanto no 1o (60,58%) quanto no 2o grau (80,76%). Atualmente<sup>15</sup>, a magistratura goiana é composta por 450 membros, sendo 372 juízes de direito, dos quais 226 (60,75%) são homens e 146 (39,25%) são mulheres, e 78 desembargadores, dos quais 63 (80,76%) são homens e 15 (19,24%) são mulheres.

**Tabela 1.** Distribuição dos magistrados, de acordo com cargo e gênero

Cargo	Total de magistrados	Homens	Mulheres
Juiz de Direito (1º grau)	372	226 (60,7%)	146 (39,3%)
Desembargador (2º grau)	78	63 (80,7%)	15 <sup>16</sup> (19,3%)

**Fonte:** nossa autoria (2023).

Os magistrados do 1o grau estão distribuídos da seguinte forma: 15 magistrados na entrância inicial, sendo 11 (73,3%) homens e 4 (26,7%) mulheres; 210 magistrados na entrância intermediária, sendo 117 homens (55,7%) e 93 mulheres (44,3%); 103 magistrados na entrância final (Goiânia), sendo 65 (63,1%) homens e 38 (36,9%) mulheres; 4 magistrados na 3a entrância<sup>17</sup>, sendo 3 (75%) homens e 1 (25%) mulher.

<sup>14</sup> De acordo com o Relatório do 2º. Censo do Poder Judiciário em 2023 pelo CNJ (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023), a magistratura brasileira é composta majoritariamente por homens, brancos, católicos, casados e com filhos.

<sup>15</sup> Dados referentes ao ano de 2024.

<sup>16</sup> Em 2023 foi nomeada a primeira desembargadora na vaga destinada ao Quinto Constitucional da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Juliana Prudente se tornou advogada em 1999, quando se formou pela PUC Goiás. Se pós-graduou e se tornou Mestre em Direito Penal pela UFG em 2002. No ano seguinte, se tornou Procuradora do Estado e em 2019 Procuradora-Geral do Estado, cargo que exerceu até tomar posse no Tribunal de Justiça.

<sup>17</sup> A Lei Estadual 13.644/2000 alterou o Código de Organização Judiciária do Estado de Goiás, extinguindo todas as comarcas de 3a Entrância do Estado, transformando-as em comarcas de Entrância Intermediária, ficando apenas a da Capital (Goiânia) como Entrância Final. No entanto, embora tenha havido o rebaixamento das comarcas de 3a Entrância para Entrância Intermediária, o Tribunal não poderia rebaixar os juízes, razão pela qual o Art. 15 da referida lei passou a equiparar os juízes lotados nas comarcas classificadas como 3a Entrância àqueles titulares de varas de Entrância Final.



**Tabela 2.** Distribuição dos magistrados do 1o grau, de acordo com entrância e gênero

Entrância	Total	Homens	Mulheres
Entrância Inicial	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
Entrância Intermediária	210	117 (55,7%)	93 (44,3%)
Entrância Final	103	65 (63,1%)	38 (36,9%)
3ª Entrância	4	3 (75%)	1 (25%)

Fonte: nossa autoria (2024).

Os demais magistrados do 1o grau exercem o 2o grau de jurisdição e estão distribuídos da seguinte forma: 15 juízes de direito de Turma Recursal, sendo 11 (73,3%) homens e 4 (26,7%) mulheres; e 25 juízes de direito substitutos em 2o grau, sendo 17 homens (68%) e 8 mulheres (32%).

**Tabela 3.** Magistrados de 1a instância exercendo o 2o grau de jurisdição

Entrância	Total	Homens	Mulheres
Juiz de Direito de Turma Recural	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
Juiz de Direito substituto em 2º grau	25	17 (68%)	8 (32%)

Fonte: nossa autoria (2024).

Essas variáveis demonstram que a questão da paridade participativa feminina na magistratura estadual não pode ser vista somente pelo viés temporal. Isto significa que se os homens são maioria em todas as entrâncias, sobretudo, na última, que é aquela que antecede a promoção ao cargo de desembargador, e a entrada expressiva das mulheres na magistratura ocorreu somente a partir de 1999 (Tabela 4), obviamente, as vagas preenchidas no 2o grau pelo critério de antiguidade continuarão sendo ocupadas majoritariamente por homens.

**Tabela 4.** Magistrados de acordo com ano de ingresso e gênero

Ano de ingresso	Total	Homens	Mulheres
Antes de 1988	32	26 (81,2%)	6 (18,8%)
1988 <sup>18</sup>	8	8 (100%)	0 (0%)
1989	10	7 (70%)	3 (30%)
1990	7	4 (57,2%)	3 (42,8%)
1991	8	7 (87,5%)	1 (12,5%)
1992	1	1 (100%)	0 (0%)
1993	31	22 (71%)	9 (29%)

18 Acreditamos que o ingresso feminino começou a aumentar a partir da Promulgação da Constituição Federal de 1988, que consolidou o concurso público como forma republicana e isonômica de acesso à magistratura.

1994	1	1 (100%)	0 (0%)
1995	14	12 (85,8%)	2 (14,2%)
1997	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
1998	2	2 (100%)	0 (0%)
1999	34	24 (70,6%)	10 (29,4%)
2001	50	29 (58%)	21 (42%)
2005	13	9 (69,3%)	4 (30,7%)
2007	29	18 (62,1%)	11 (37,9%)
2008	17	8 (47%)	9 (53%)
2009	10	6 (60%)	4 (40%)
2011	34	18 (52,9%)	16 (47,1%)
2012	1	1 (100%)	0 (0%)
2013	33	16 (48,5%)	17 (51,5%)
2016	42	27 (64,3%)	15 (35,7%)
2021 <sup>19</sup>	65	35 (53,8%)	30 (46,2%)

**Fonte:** nossa autoria (2024).

Cumprir destacar que o aumento de aprovações femininas a partir de 2000 coincide com a supressão do nome dos candidatos nas provas escritas. Até 1996, ocorria a identificação dos candidatos pelos nomes, revelando o sexo dos inscritos, que levava a maior reprovação das mulheres na fase objetiva. É o que explica Bonelli (2011, p. 3), ressaltando que a vantagem alcançada pelas candidatas nas provas sem identificação desaparece na etapa seguinte, por ocasião da prova oral, em que os candidatos são identificados:

[Antes] de 1996, os candidatos eram identificados pelo nome nos exames, observandose então uma alta eliminação de nomes femininos. A partir daí, os exames escritos passaram a omitir essa identificação, registrando os candidatos por números de inscrição e a aprovação feminina nessa etapa cresceu. Atualmente, chega ao exame público oral uma proporção maior de mulheres do que de homens, havendo, na mesma ocasião, uma entrevista com a banca, etapa na qual a vantagem feminina desaparece. Avaliações subjetivas e pouco transparentes sobre a postura profissional desejada seguem existindo e controlando o ingresso na carreira. Este controle

<sup>19</sup> Primeiro concurso público da magistratura do Estado de Goiás em que foi instituída uma Banca Examinadora com sete (7) homens e sete (7) mulheres em sua composição, conforme o que determina a Resolução CNJ nº 75/2009, Art. 3o, § 2º, em que as comissões examinadoras e bancas de concurso observarão a paridade de gênero, tanto entre titulares quanto entre suplentes.

é interno, feito pelos desembargadores, os pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, onde a predominância masculina permanece impressionante.

Por esse viés, podemos compreender a dificuldade de ascensão das mulheres aos cargos mais altos da magistratura, cujas eleições são mais subjetivas do que a destinada à escolha de juízes substitutos de 1o grau. Os dados evidenciam que, quanto maior a quantidade de critérios que permite a incidência de avaliações subjetivas, a reprodução de preconceitos e a discricionariedade dos avaliadores, maior é a rejeição das candidatas do sexo feminino.

Com efeito, os dados das Tabelas 5 e 6 evidenciam que os papéis historicamente destinados às mulheres, além de retardarem o acesso à carreira, dificultam, ainda, as ocupações de cargos de liderança e de poder. Dessa forma, ao incorporar grupos sociais historicamente excluídos, o Judiciário aprofundou as desigualdades, revelando que esta é uma conquista apenas parcial, pois, o ingresso de mulheres na magistratura e na cúpula do Poder Judiciário é gradativo, limitado e diferenciado em relação ao universo masculino.

Nos dados seguintes, observamos que das 210 funções existentes no 1o grau, incluindo as lotações em diretorias de foro, juizados especiais e assessorias da presidência e da corregedoria, 120 (57,1 %) são ocupadas por homens e 90 (42,9%) por mulheres.

**Tabela 5.** Funções do 1o grau, de acordo com gênero

Funções	Total	Homens	Mulheres
Diretor de Foro Entrância Inicial	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
Diretor de Foro Entrância Intermediária	51	30 (58,8%)	21 (41,2%)
Diretor de Foro Entrância Final	1	0 (0%)	1 (100%)
Juizados Especiais	96	47 (49,9%)	49 (51,1%)
Juiz de Direito de Turma Recural	15	11 (73,3%)	4 (26,7%)
Juiz de Direito substituto em 2º grau	25	17 (68%)	8 (32%)
Juízes Auxiliares da Presidência	4	2 (50%)	2 (50%)
Juízes Auxiliares da Corregedoria	3	2 (66,6%)	1 (33,4%)

Fonte: nossa autoria (2024).

As posições hierárquicas distribuídas entre as funções exercidas no 2o grau, constantes na Tabela 6, também são majoritariamente ocupadas por homens, sendo que a presidência do referido tribunal até o ano de 2024 (dois mil e vinte e quatro), ou seja, 150 (cento e cinquenta) anos após a sua instalação, ainda não foi ocupada por nenhuma mulher.

**Tabela 6.** Funções do 2o grau, de acordo com gênero

Funções	Total	Homens	Mulheres
Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Vice-Presidente	1	1 (100%)	0 (0%)
Corregedor-Geral da Justiça	1	1 (100%)	0 (0%)

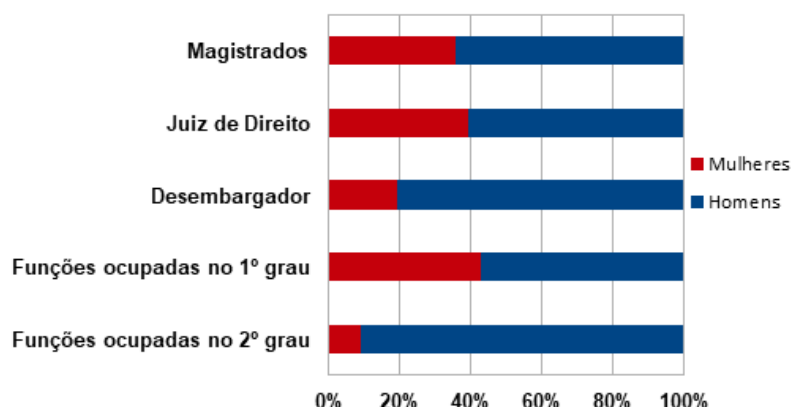
Ouvidor da Justiça	1	1 (100%)	0 (0%)
Plenário	78	63 (80,76%)	15 (19,24%)
Órgão Especial	24	20 (83,3%)	4 (16,7%)
1ª Seção Cível	20	18 (90%)	2 (10%)
2ª Seção Cível	20	14 (70%)	6 (30%)
3ª Seção Cível	15	12 (86,6%)	3 (13,4%)
Presidente de Seção Cível	3	3 (100%)	0 (0%)
1ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
2ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
3ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
4ª Câmara Cível	5	2 (40%)	3 (60%)
5ª Câmara Cível	5	4 (80%)	1 (20%)
6ª Câmara Cível	5	4 (80%)	1 (20%)
7ª Câmara Cível	5	3 (60%)	2 (40%)
8ª Câmara Cível	5	4 (80%)	1 (20%)
9ª Câmara Cível	5	3 (60%)	2 (40%)
10ª Câmara Cível	5	5 (100%)	0 (0%)
11ª Câmara Cível	5	4 (80%)	1 (20%)
Presidente de Câmara Cível	11	7 (63,6%)	4 (36,4%)
Seção Criminal	20	17 (85%)	3 (15%)
1ª Câmara Criminal	5	5 (100%)	0 (0%)
2ª Câmara Criminal	5	4 (80%)	1 (20%)
3ª Câmara Criminal	5	3 (60%)	2 (40%)
4ª Câmara Criminal	5	4 (80%)	1 (20%)
Presidente de Câmara Criminal	4	4 (100%)	0 (0%)

Conselho Superior da Magistratura	10	9 (90%)	1 (10%)
Comissão de Regimento e Organização Judiciária	7	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Comissão de Jurisprudência e Documentação	7	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Comissão de Seleção e Treinamento	7	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Comissão de Distribuição e Coordenação	3	2 (66,6%)	1 (33,4)
Comissão de Informatização	7	5 (71,4%)	2 (28,6%)
Comissão Permanente de Memória e Cultura	7	7 (100%)	0 (0%)
Comissão Permanente de Segurança	6	6 (100%)	0 (0%)
Diretoria da Revista Goiana de Jurisprudência	2	2 (100%)	0 (0%)
Diretor da Escola Judicial	1	1 (100%)	0 (0%)
Vice-Diretor da Escola Judicial	1	0 (0%)	1 (100%)

**Fonte:** nossa autoria (2024).

Diante dos dados apresentados, podemos afirmar que a presença feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás é subrepresentada tanto em quantidade, representando 35,8% do total de membros, sendo 39,3% da 1ª instância e 19,3% da 2ª instância, quanto em ocupação das funções nos 1º e 2º graus, representando 37,8% e 9,9% respectivamente (Gráfico 1). Esse perfil corrobora para a manutenção do modelo patriarcal e do padrão de masculinidade hegemônica, que foi incorporado e é reproduzido pelo Judiciário brasileiro.

**Gráfico 1.** Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás



**Fonte:** nossa autoria (2024).

Sendo assim, os dados ratificam que a discriminação e o preconceito são barreiras encontradas não apenas no ingresso e no exercício da função, mas também na ascensão ao Tribunal de Justiça. Esses índices, por sua vez, confirmam que a magistratura goiana reflete a exclusão imposta às mulheres pelas coerções e proibições desde tempos remotos, que as impediam de acessar espaços públicos e de poder.

## Considerações finais

No contexto histórico brasileiro, marcado por uma cultura patriarcal e conservadora, as mulheres foram continuamente colocadas em situação de desigualdade. Essa dessemelhança sempre foi tratada como natural, como imutável e tem sido uma das formas de manter a opressão sobre as mulheres; como se a subordinação fosse inerente ao processo de constituir-se mulher.

O aumento considerável da participação feminina no campo profissional, a partir de 1970, foi uma conquista de extrema e de fundamental importância, porém, de resultados parciais, posto que o padrão de escolha das carreiras das mulheres não se efetivou de forma totalmente livre e igualitária. Ao contrário, aumentou a concentração de mulheres em carreiras consideradas femininas, dada a condição histórica de uma sociedade fundamentada pelo patriarcado.

As desigualdades históricas entre mulheres e homens, características das relações de gênero, somadas às desigualdades sociais e aos valores culturalmente assimilados ao patriarcado, propiciaram a criação de mecanismos ainda mais sutis, de mascaramento da realidade, que operam no sentido de condicionar os “desejos” e as “escolhas” das mulheres, também, no campo jurídico.

Nesse âmbito, a estratificação ocorre tanto na linha horizontal, formando guetos com as mulheres sendo confinadas a áreas menos valorizadas e prestigiadas nos quais a remuneração e o reconhecimento social são mais baixos, quanto em linha vertical, na medida em que é negado às mulheres a ascensão ao topo da ocupação das carreiras jurídicas.

Sendo assim, com a entrada de mulheres na magistratura, o Judiciário não escapou do processo de exclusão dos grupos historicamente desfavorecidos, pois, sendo ele um lugar tradicionalmente ocupado por homens e destinado às elites, também exclui, no instante em que não se constitui enquanto espaço de equalização das desigualdades.

Desse modo, opera um processo de exclusão branda, na medida em que as mulheres, mesmo sem políticas públicas institucionais a seu favor, conseguem se inserir nesse espaço, porém, destituídas de uma perspectiva concreta de ocupações de cargos de liderança e de poder.

Ainda que seja uma das carreiras jurídicas mais tradicionais do país, as questões de gênero e seu impacto na atuação das mulheres no Poder Judiciário brasileiro é tema recente e só passou a ser discutido e transformado em política institucional em 2018, sendo, portanto, incipientes as iniciativas adotadas para a concretização da igualdade de gênero na magistratura. Assim, são ainda necessárias muitas mudanças para que haja igualdade de gênero entre seus membros.

A primeira delas é reconhecer que a cultura organizacional sexista impede a ascensão feminina. No entanto, a simples tomada de consciência não é ainda conscientização, posto que esta consiste no desenvolvimento crítico da tomada da consciência. Nesse sentido, a conscientização é a inserção crítica na história, o que implica em assumir o papel de sujeitos que fazem e que refazem o mundo e, portanto, as instituições. Por isso, reiteramos a importância de uma posição mais ativa do Estado e do próprio Judiciário, por meio de políticas públicas e de legislações, que criem um quadro jurídico equânime, e de medidas para que mais mulheres ingressem na carreira e que fomentem a participação feminina em cargos da alta administração.

A fixação de metas ou de cotas, preferencialmente na proporção de 50% para cada sexo, são medidas que já vem sendo adotadas em outros países e é um componente do Objetivo 16 para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, que recomenda expressamente o uso temporário de cotas mínimas de representação para grupos significativamente ou historicamente su-representados. As mulheres, conforme demonstrado até aqui, constituem grupo que preenche ambos os requisitos, pois, a baixa participação, além de expressiva, decorre de um processo historicamente consolidado de exclusão por gênero no Judiciário brasileiro.

Uma configuração mais pluralista tenderia a um procedimento qualitativamente superior, redundando em julgamentos mais legítimos da Constituição. Nesse sentido, podemos afirmar que todas as mulheres podem trazer perspectivas diferentes ao Judiciário, independentemente de suas opiniões, ao deliberarem sobre direitos Constitucionais. Desse modo, consideramos legítima a reivindicação da paridade participativa de juízas mulheres, ainda que estas não necessariamente promovam a agenda feminista.

## Referências

ASSIS, Jesus Manoel. **Documentário Histórico de Jataí: a obra do século**. Jataí, 1991.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais**. In: Contemporânea, n. 1, p. 103-123, jan./jun. 2011. Disponível em: <http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/viewFile/22/7>. Acesso em: 05 fev. 2022.

BOURDIEU, Pierre. A força do direito. In: **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979**. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN). Brasília, DF: 1979. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp35.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm). Acesso em: 16 fev. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 16 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução no 75, de 12 de maio de 2009**. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário Nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 10 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_106\\_06042010\\_11102012191157.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_106_06042010_11102012191157.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados brasileiros 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbc6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbc6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: [https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_225\\_31052016\\_02062016161414.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_225_31052016_02062016161414.pdf). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário 2019**. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi1\\_83bhJ72AhWHEbkGHai0CyEQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cnj.jus.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F05%2Fcae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf&usq=AOvVaw3fgW8-Nc6up\\_-YZyx7ZayQ](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi1_83bhJ72AhWHEbkGHai0CyEQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cnj.jus.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F05%2Fcae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf&usq=AOvVaw3fgW8-Nc6up_-YZyx7ZayQ). Acesso em: 10 fev. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 06 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n.525/2023**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/11/guia-pratico->

para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-11-23.pdf . Acesso em: 06 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório do 2º. Censo do Poder Judiciário**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf> . Acesso em 06 mar. 2024.

CYRINO, Rafaela. **Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero**: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. *Sociologias*. Porto Alegre, n. 21, 2009.

FRASER, Nancy. **Reconhecimento sem ética?** São Paulo: Lua Nova, 2007.

FREIRE, Paulo. **Conscientização e alfabetização**: uma nova visão do processo. *Revista Estudos Universitários*, v.4, p. 5-23, 1963.

GASTRON, Andrea L. Género y argumentos de género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. **Revista Científica de UCES**, v. XIII, n.2, p. 82-113, Primavera 2009. Disponível em: [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%3a9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%3a9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1). Acesso em: 10 fev. 2022.

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

GORDON, Eleanor. **Justice and Gender**. 2019. Disponível em: <https://www.osce.org/files/f/documents/8/9/442525.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2022.

GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS. **Lei nº 13.644, de 12 de julho de 2000**. Modifica a reorganização Judiciária do Estado de Goiás e dá outras providências. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjjuNKsisT2AhWIHrkGHVcmBaoQFnoECAoQAw&url=https%3A%2F%2Fbiblioteca.ibge.gov.br%2Fvisualizacao%2Flivros%2Fliv101784\\_informativo.pdf&usg=AOvVaw3gDvLh5mgFX2loDc3WL6kE](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjjuNKsisT2AhWIHrkGHVcmBaoQFnoECAoQAw&url=https%3A%2F%2Fbiblioteca.ibge.gov.br%2Fvisualizacao%2Flivros%2Fliv101784_informativo.pdf&usg=AOvVaw3gDvLh5mgFX2loDc3WL6kE). Acesso em: 12 mar. 2022.

HESSE, Konrad. **A força normativa da Constituição**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991.

KOHEN, Beatriz. **Más mujeres a la justicia**: Los argumento más frecuentes. *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*. Año 3, n. 6, p. 331-337, Primavera 2005. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjO1-fQrZH2AhV7H7kGHskRANEQFnoECAcQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.derecho.uba.ar%2Fpublicaciones%2Frev\\_academia%2Fvistas%2F06%2Fmas-mujeres-a-la-justicia.pdf&usg=AOvVaw2c7EISjBOB4x05damSPYoV](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEWjO1-fQrZH2AhV7H7kGHskRANEQFnoECAcQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.derecho.uba.ar%2Fpublicaciones%2Frev_academia%2Fvistas%2F06%2Fmas-mujeres-a-la-justicia.pdf&usg=AOvVaw2c7EISjBOB4x05damSPYoV). Acesso em: 10 fev. 2022.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Ação Penal nº 19 – GO**. Ementa: Processual Penal. Queixa. Crime de Imprensa. Recebimento. STJ: Brasília, 1991. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWju4vCez6\\_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Farticle%2Fdownload%2F9501%2F9639&usg=AOvVaw2zODpVPyK2YlkaC9E\\_-hZb](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWju4vCez6_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Farticle%2Fdownload%2F9501%2F9639&usg=AOvVaw2zODpVPyK2YlkaC9E_-hZb). Acesso em: 10 mar. 2022.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso em Mandado de Segurança nº 270 – GO**. Ementa: Constitucional e Administrativo. Recusa do juiz mais antigo para o cargo de desenbargador. Possibilidade. Discriminação em razão do sexo. Inocorrência. Deferimento do mandado para cômputo do tempo de serviço. Inadmissibilidade. STJ: Brasília, 1991. Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWju4vCez6\\_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Fauthor%2FproofGalleyFile%2F9508%2F9646&usg=AOvVaw22XFggI7b\\_NrzC3MtFXnTR](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEWju4vCez6_2AhW5E7kGHbL7ABIQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.stj.jus.br%2Fpublicacaoinstitucional%2Findex.php%2FRevSTJ%2Fauthor%2FproofGalleyFile%2F9508%2F9646&usg=AOvVaw22XFggI7b_NrzC3MtFXnTR). Acesso em: 10 mar. 2022.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Resolução no 171, de 22 de novembro de 2021.** Dispõe sobre os pedidos de promoção, remoção e acesso ao segundo grau de jurisdição, por merecimento, e permuta, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás. Disponível em: <https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/607999>. Acesso em: 10 mar. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS. **Resolução no 247, de 22 de janeiro de 2024.** Altera a Resolução TJGO no 171, de 22 de novembro de 2021, adequando ao ato normativo do CNJ que estabelece ação afirmativa com critério de gênero para ingresso de magistradas aos tribunais de 2ª instância. Disponível em: <https://tjdocs.tjgo.jus.br/documentos/717116>. Acesso em: 10 mar. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. **Direito da Regional Goiás recebe selo de melhores cursos do país.** 2020. Disponível em: <https://goias.ufg.br/n/132672-direito-da-regional-goias-recebe-selo-de-melhores-cursos-do-pais>. Acesso em: 10 fev. 2022.

YOUNG, Iris Marion. **Representação política, identidade e minorias.** São Paulo: Lua Nova, 2006.

Recebido em: 15 de outubro de 2023

Aceito em: 23 de novembro de 2023