

**Eixo temático: Serviço Social, relações de exploração/opressão e resistências de
gênero, feminismos, raça/etnia, sexualidades**

Sub-eixo: Relações Patriarcais de gênero, sexualidade, raça e etnia

**A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA NO JUDICIÁRIO PAULISTA:
UMA REFLEXÃO A PARTIR DA DIVISÃO ÉTNICO-RACIAL E SEXUAL DO TRABALHO**

ALINE CRISTINA PELOZO RABAGLIO¹

EDVÂNIA ÂNGELA DE SOUZA²

RESUMO

O artigo traz uma reflexão de uma pesquisa de mestrado acadêmico em andamento e examina a participação de mulheres em cargos de chefia no Judiciário Paulista a partir da divisão étnico-racial e sexual no trabalho. Adota uma abordagem interseccional e questiona a eficácia das políticas de igualdade, apontando a urgência de transformações estruturais e culturais para uma inclusão justa.

Palavras-chaves: mulheres, chefia, mercado de trabalho, igualdade de gênero, raça.

ABSTRACT

The article presents a reflection on an ongoing academic master's research and examines the participation of women in leadership positions within the São Paulo Judiciary, considering the ethnic-racial and gender divisions in the workplace. It adopts an intersectional approach and questions the effectiveness of equality policies, highlighting the urgency of structural and cultural transformations for equitable inclusion.

Keywords: Women, leadership, labor market, gender equality, race.

1. INTRODUÇÃO:

A indiferença e a omissão da sociedade brasileira frente às realidades que afetam a população feminina, especialmente no contexto dos espaços de trabalho dominados por homens,

¹ Universidade Federal de São Paulo

² Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

revelam um cenário preocupante de desigualdade e discriminação. No caso específico do Judiciário não é diferente, essa dinâmica se torna ainda mais evidente, dado o histórico de exclusão e marginalização das mulheres em cargos de chefia e de liderança. A ascensão dessas mulheres, principalmente as mulheres negras, enfrenta barreiras significativas impostas por estruturas patriarcais, machistas e racistas que perpetuam a discriminação e a desigualdade de oportunidades.

Segundo Bento (2002) trabalhadores e trabalhadoras negras têm duas a três vezes menos acesso às funções de direção e planejamento; em contrapartida, ocupam maior número de funções não qualificadas, de execução e apoio em serviço gerais. Mulheres negras em atividades domésticas é sempre muito elevado em todas as capitais que a autora pesquisou do sudeste brasileiro. Os estudos realizados em São Paulo, na década de 80, já apontavam que, mesmo tendo a mesma escolaridade de seus colegas brancos, trabalhadores e trabalhadoras negras recebiam salários menores.

Sob a perspectiva de Saffioti (2002), em seu esforço teórico de apreensão da condição da mulher na sociedade capitalista e a investigação da condição da mulher no mercado de trabalho, a autora destaca como o trabalho é dividido entre homens e mulheres com base nos determinismos do poder de dominação masculina estipulando normas e expectativas de gênero. Sobre a hierarquização e a desigualdade, a autora nos coloca que a divisão sexual do trabalho não é apenas uma distribuição de tarefas, mas a hierarquização que valoriza o trabalho dos homens mais do que o das mulheres.

O trabalho masculino é geralmente associado ao espaço público e à produção, enquanto o trabalho feminino é relegado ao espaço privado e à reprodução. A autora também destaca o trabalho produtivo versus o trabalho reprodutivo e traz a discussão e a distinção entre o trabalho produtivo (geralmente realizado pelos homens que é remunerado) e o trabalho reprodutivo (geralmente realizado pelas mulheres e não remunerado).

Em uma importante passagem do Dossiê Trinta Anos do I Encontro Nacional de Mulheres Negras: uma articulação de gênero, raça e classe, Gonçalves (2018), traz uma reflexão sobre os cem anos após assinada a LEI ÁUREA.³ Mulheres negras continuam tendo uma inserção mais precária no mercado de trabalho, que eram elas as que mais sofrem com a violência doméstica,

³ LEI ÁUREA: Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte: Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil.

com a esterilização a que eram submetidas, e com a sexualização de seus corpos. Essa mobilização das mulheres negras no Brasil foi percebida muito cedo e o que as movia a se organizarem era muito semelhante às questões identificadas tanto por Cláudia Pons Cardoso⁴ (2010) como por bell hooks⁵ (2015).

As desigualdades de gênero/sexo e étnico-raciais compõem a totalidade das relações sociais e, portanto, o sistema judiciário, enquanto parte integrante dessa sociedade também reproduz uma série de obstáculos para impedir ou restringir que mulheres possam alcançar posições de liderança e quando atingem continuam a sofrer certos “impedimentos” que perpassam o reconhecimento social da sua capacidade intelectual e de gestão e também do acesso à renda igualitária ao de homens que ocupam o mesmo cargo. O patriarcado e o machismo são barreiras estruturais que influenciam negativamente a ascensão profissional feminina.

Ao longo da história, as mulheres têm enfrentado desafios decorrentes das estruturas patriarcais que permeiam nossa sociedade. Saffioti (2013), figura de destaque em seus estudos de gênero, descreve o patriarcado como um sistema de dominação fundamentado na supremacia masculina e subordinação das mulheres. Segundo a autora, essa estrutura opressora transcende o âmbito familiar estendendo-se às instituições sociais e políticas.

O patriarcado não é um mero sistema de opressão individual; é uma estrutura social e histórica que influencia as relações de poder entre homens e mulheres. Para superá-los, são necessárias mudanças estruturais profundas nas políticas e instituições que o sustentam. Compreender o capitalismo, exige-nos o desvelamento de um sistema baseado na exploração e opressão que não é só da classe, mas também da raça/etnia e gênero. É necessário desvendar o enovelamento entre tais opressões que constituem na sociedade heteropatriarcal-racista (SAFFIOTI, 2004).

O advento do capitalismo trouxe consigo mudanças significativas na dinâmica do trabalho, se configurando como um sistema de dominação mundial, no qual o “outro” emergiu

⁴ Cláudia Pons Cardoso: Atualmente é professora Titular da Universidade do Estado da Bahia, integrante do Centro de Estudos em Gênero, Raça e Sexualidades Diadorim/ CEGRES/DIADORIM/ UNEB.

⁵ Foi uma autora, professora, teórica feminista, artista e ativista antirracista estadunidense. hooks (o nome é assim mesmo, grafado em letras minúscula), “o mais importante em meus livros é a substância e não quem sou eu”. Publicou mais de trinta livros e numerosos artigos acadêmicos, apareceu em vários filmes e documentários, e participou de várias palestras públicas. Sua obra incide principalmente sobre a interseccionalidade de raça, capitalismo e gênero, e aquilo que hooks descreve como a capacidade destes para produzir e perpetuar sistemas de opressão e dominação de classe.

como justificativa para a conformação do sistema escravista, dilaceração de corpos, subjugação da vida de famílias inteiras, homens, mulheres, crianças expostos às piores formas de violência e de trabalho não pago (BENTO, 2002). Um sistema que se alicerçou no extermínio dos povos originários, no genocídio e no epistemicídio⁶ povo negro. A produção de mercadorias expôs também a exploração do trabalho, expondo as mulheres, em condição de desvantagem em relação ao público masculino. Embora tenham ingressado no mercado de trabalho, isso ocorreu de forma desigual, pois as mulheres nem podiam estudar, pois tinham as funções de menor remuneração e de reconhecimento social.

Cisne e Santos (2018) em seus estudos sobre feminismo, diversidade sexual e Serviço Social contribuem para nossa compreensão das dinâmicas patriarcais e suas implicações na vida das mulheres. Sob o patriarcado, as relações de poder tendem a favorecer os homens em detrimento das mulheres, permeando diversas esferas sociais, incluindo o mercado de trabalho e as relações familiares. Sobre esta definição de patriarcado, as autoras pontuam que:

“O campo dos estudos feministas é fundamentado por categorias teóricas que possibilitam analisar a construção sócio-histórica e econômica das desigualdades entre sexos. Dentre essas categorias, destacamos patriarcado, divisão sexual e racial do trabalho e relações sociais de sexo. A palavra patriarcado, segundo Christine Delphy (2009b, p.174), vem da combinação das palavras gregas *pater* (pai) e *arke* (origem e comando). [...] Portanto, o patriarcado é literalmente a autoridade do pai.” Assim, designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de dominação masculina ou de opressão das mulheres. (Cisne; Santos, 2018, p. 43).

Essas barreiras são evidentes tanto nas práticas institucionais quanto nas relações interpessoais, que frequentemente desvalorizam as capacidades e competências das mulheres. No caso das mulheres negras, essas dificuldades são intensificadas pela interseção de raça e gênero, o que cria um ambiente de trabalho ainda mais hostil e excludente.

Bento (2002), em sua obra sobre “Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público”, discute como o racismo institucional e a branquitude estruturam as relações de poder e perpetuam a exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho. Argumenta que a presença de uma “norma branca” nas instituições

⁶ Quando se fala em epistemicídio, é comum as pessoas só se deterem na produção de conhecimentos científicos. Porém, o epistemicídio se dá em diversas searas. No Brasil, um dos primeiros exemplos de epistemicídio negro foi a proibição dos batuques em tambores por parte de escravizados/as. Conforme Nascimento (2019a), com esse impedimento, os/as africanos//as passaram a batucar em lata vazia, caneco ou vasilhame que encontravam, para que sua música, considerada como prática delituosa, não sucumbisse. (ALVES, CÔRTEZ, 2023).

brasileiras contribui para a invisibilidade e marginalização das mulheres negras, dificultando seu acesso a posições de destaque e liderança. Fazendo jus a essa reflexão, essa realidade é especialmente aguda no Judiciário, onde as relações de poder são rigidamente estruturadas.

Em resumo, Bento (2002) investiga como a racialidade branca⁷ (maneira pelas quais a identidade branca é vivenciada, percebida), influencia as práticas de gestão de pessoal em organizações no sudeste brasileiro, perpetuando desigualdades raciais. Ela destaca a falta de reconhecimento da presença negra e a manutenção de privilégios brancos, evidenciando a branquitude⁸ como um mecanismo de preservação das hierarquias raciais nas organizações.

A discriminação no mercado de trabalho é um fenômeno amplamente documentado, e no contexto do Judiciário, ela assume formas específicas que merecem investigação detalhada. As instituições judiciárias, com suas dinâmicas internas de poder, são territórios críticos para a análise dos processos discriminatórios.

A falta de respostas adequadas das instituições brasileiras para combater essas desigualdades é um reflexo da indiferença frente à necessidade de mudanças estruturais. A implementação de políticas públicas eficazes é fundamental para promover a igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho. Nesse sentido, a Resolução 255 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que incentiva a participação feminina e a igualdade de oportunidades, representa um passo importante, mas insuficiente se não for acompanhada de medidas concretas e fiscalização rigorosa. (BRASIL, 2018).

O objetivo deste estudo é de compreender as desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho, com foco específico no ambiente judiciário, em comarcas denominadas de (X, Y e Z) e demonstrar como essa pesquisa, em curso, em nível de Mestrado Acadêmico, está sendo desenvolvida e pensada. Acredita-se que é crucial refletir que essas políticas sejam baseadas em uma compreensão profunda dos processos discriminatórios externos às instituições judiciárias, são por elas produzidos na sua estrutura interna. A promoção da igualdade requer não apenas mudanças nas normas e práticas institucionais, mas também uma transformação cultural que valorize a diversidade e a inclusão.

⁷ Racialidade branca segundo Bento (2002), é um conceito que se refere às formas como a raça é vivenciada e percebida individualmente e coletivamente. Identidades e significados atribuídos à cor, no caso de sua pesquisa, dos gestores de pessoal nas prefeituras, visando melhor compreender a reprodução das desigualdades raciais nas relações de trabalho.

⁸ Branquitude entendida como um conceito que vai além da simples cor da pele ou da identidade racial branca. Engloba vantagens sociais, econômicas, políticas associadas à identidade branca. O local de trabalho é visto como terreno importante para essa investigação devido às dinâmicas de poder presentes.

A implementação plena da Resolução CNJ 255 (BRASIL, 2018) é essencial para garantir que as mulheres, especialmente as negras, tenham acesso igualitário a oportunidades de liderança no Judiciário. Isso inclui a criação de mecanismos de apoio, como programas de mentoria, capacitação profissional e a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Somente através de um compromisso contínuo e decidido com a igualdade de gênero e raça será possível romper com a inércia histórica e construir uma sociedade mais justa e equitativa.

A omissão da sociedade brasileira diante das desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, refletem a necessidade urgente de ações concretas para promover a igualdade. As barreiras impostas pelo patriarcado, machismo e racismo institucional exigem uma resposta robusta e eficaz das instituições brasileiras. A obra de Bento (2002) é fruto de uma ampla movimentação na sociedade que vem denunciando como essa estrutura é racista e machista.

2. DESENVOLVIMENTO:

A presente pesquisa aborda temática das Mulheres no Judiciário Paulista em três Comarcas do litoral sul de São Paulo, denominadas aqui de Comarcas (X, Y e Z) e tratará como as manifestações que a divisão étnico-racial e sexual do trabalho afeta as oportunidades de emprego e ascensão profissional das mulheres no Judiciário Paulista. Com base em fontes e dados atualizados, este estudo busca compreender e problematizar as condições de trabalho das mulheres neste contexto, considerando as interseções entre gênero, classe e raça/etnia.

Este trabalho se faz necessário diante da necessidade de uma análise mais aprofundada e crítica sobre a realidade das mulheres neste espaço, visando contribuir para a compreensão da promoção da igualdade de gênero, igualdade de oportunidades, combate ao racismo e à discriminação sexual.

Abaixo temos a Tabela 1, que demonstra as mulheres em espaços de poder e decisão, segundo o Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM, 2021, p.34).

TABELA 1

Mulheres em Espaços de Poder e Decisão					
Indicadores	Mulheres	Homens	Ano	Fonte	Tabela
Distribuição percentual de eleitoras/es inscritas/os	52,6	47,5	2020	TSE	6.1
Distribuição percentual de Ministras/os dos Tribunais Superiores	14,6	86,5	2020	Tribunais Superiores	6.19
Distribuição percentual de servidoras/es ocupantes de DAS	43,2	56,8	2020	Ministério do Planejamento	6.20
Distribuição percentual de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas em cargos de direção	37,6	62,4	2019	IBDE/PNAD Contínua	6.21

Fonte: Mulheres em espaços de poder e decisão, segundo o Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM, 2021, p.34).

Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM, 2021), o documento é um importante instrumento para a execução de políticas públicas e para o desenvolvimento de pesquisas. Representa o compromisso da Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres com a gestão da informação, transparência e com o aprimoramento dos aparelhos do Estado para oferecer serviços públicos de qualidade para as mulheres brasileiras, traz o retrato sobre a taxa de participação na força de trabalho das pessoas economicamente ativas entre 16 e 59 anos de idade: 53,7% para as mulheres, enquanto para os homens 72,5%.

Com base neste Relatório, a presença de mulheres nos espaços de poder e decisão é um indicador relevante da igualdade de condições e de oportunidades vivenciadas por elas na sociedade brasileira. No entanto, embora a Resolução traga essas informações, não podemos deixar de lado que é uma conquista de uma luta histórica das mulheres, dos movimentos feministas, do movimento negro, das mulheres negras para que o sistema de educação fosse um pouco inclusivo.

Sobre a distribuição percentual de ministras/os dos Tribunais Superiores, os números são assustadores. 14,6% correspondem aos postos ocupados por mulheres, e 86,5% são ocupados por homens. (RASEAM, 2021). Nos cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), podemos observar que os dados apontam que as mulheres representam aproximadamente 43,2% dos postos, enquanto os homens alcançaram o patamar de 56,8%. Já em relação à distribuição percentual de pessoas de 25 anos ou mais de idade que ocupam cargos de direção, são 37,6% ocupados por mulheres, ao passo que 62,4% por homens (quase que o dobro do percentual de mulheres), (RASEAM, 2021).

Buscando por embasamentos e fontes confiáveis para o artigo produzido, nos deparamos com os dados da Fundação Getúlio Vargas – FGV (2023). Segundo a FGV, a desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência. Vários estudos têm destacado as disparidades de gênero no mercado de trabalho. Essas disparidades são evidentes em quase todas as sociedades, embora possam ser menos pronunciadas em países desenvolvidos em comparação com países em desenvolvimento.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens, mesmo sendo mais escolarizadas. As mulheres ocupam 39% dos cargos de gerência e trabalham o dobro em atividades domésticas. O mercado de trabalho brasileiro segue desigual para as mulheres, com menores salários e participação, mesmo que a escolarização feminina seja superior à masculina. Dentro do mercado de trabalho, o problema vai mais a fundo. Conforme o instituto, do total de pessoas em cargos gerenciais, 60,7% eram homens e 39,3% mulheres. Os dados do IBGE também mostram diferença entre salários para esta mesma função. Em 2022, mulheres em cargo de gerência tiveram rendimento médio de R\$ 6.600, 21,2% abaixo do que os homens ganharam (R\$ 8.378).

“Tem setores em que a taxa de ocupação [feminina] em cargos de gerência é baixíssima. Tem vários elementos que explicam isso, desde a dificuldade de contratação até o forte preconceito de empresas em relação a mulheres que têm filhos”, afirma o analista socioeconômico do IBGE, Jefferson Mariano. E as oportunidades são desiguais para o público feminino, mesmo com capacitação. O levantamento aponta que, do total de formandos em cursos de graduação presencial, 60,3% eram mulheres, enquanto 39,7% homens.

Com base nos dados apresentados abaixo sobre a participação de homens e mulheres na força de trabalho nos últimos 10 anos, podemos levar em consideração que “a falta de representatividade feminina, infelizmente, em pleno 2024, ainda é vista como algo natural em muitas empresas.” Além disso, faltam iniciativas que valorizem o crescimento das profissionais desde a base. Em 2022, a taxa de participação feminina foi de 53,3%, e da masculina 73,2%, segundo o IBGE.

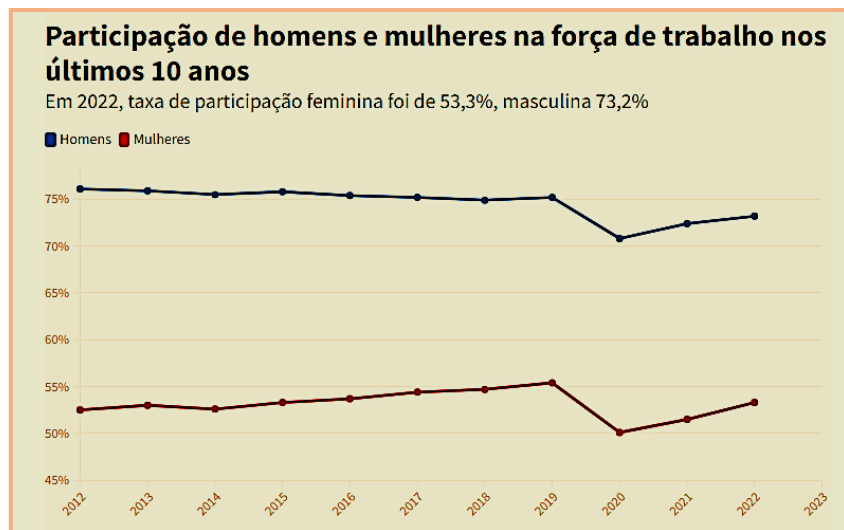
GRÁFICO 1



Encontro Nacional de Pesquisadoras
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:
desafios a uma formação profissional
emancipatória no Serviço Social

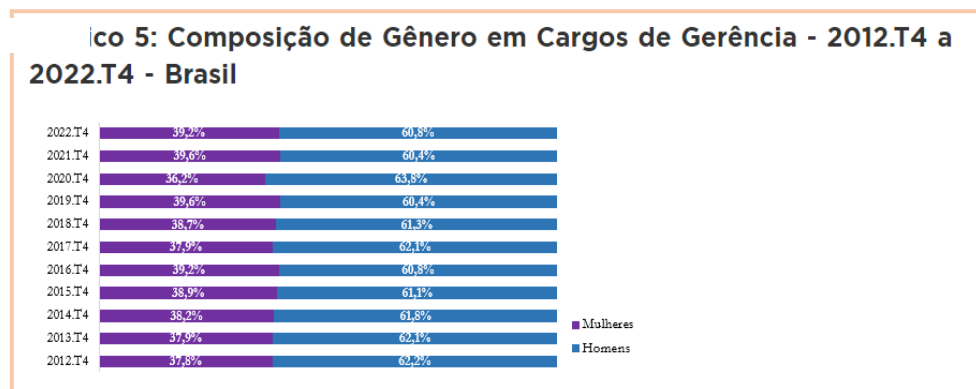


Fonte: Dados (IBGE, 2022).

No Brasil, criou-se a ideologia da “democracia racial”, ou o mito da democracia racial conforme demonstrado por Bento (2002), cujo subtexto, tomado pelo ângulo da distribuição e exercícios de direitos, não carece de maior esforço para ser compreendido: havendo oportunidades iguais para todos, “aqueles que não conseguem êxito serão incompetentes, os despreparados”. Nestes, segundo Hasenbalg, (1979), residirá o problema e não na sociedade e suas instituições.

Segue abaixo, **Gráfico 2** que demonstra a composição de gênero em cargos de gerência, segundo Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua - IBGE (2012. T4 a 2022. T4). É possível notar a discrepância.

GRÁFICO 2

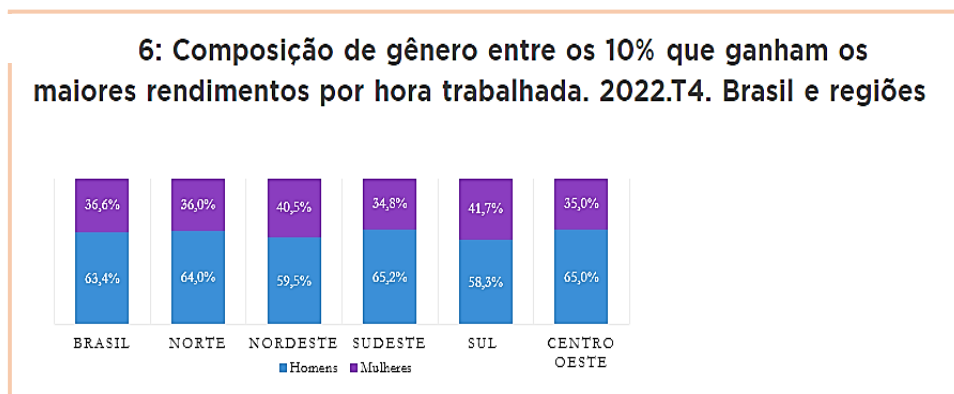


Fonte: Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)
Contínua - IBGE (2012-2022)

A cor roxa simbolizada no gráfico por mulheres e a cor azul simbolizada por homens. Exemplo claro da disparidade é em pleno ano de 2022, que 60,8% dos homens ocupam cargos de gerência, enquanto apenas 39,2% são ocupados por mulheres. Os resultados evidenciam o fenômeno chamado de “teto de vidro, segundo o IBGE. Esse fenômeno diz respeito a uma barreira invisível que dificulta o acesso das mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional das empresas. Dentre os efeitos desse fenômeno tem-se a:

- 1) Discriminação salarial, em que mesmo a mulher possuindo as mesmas competências do homem tende a receber um menor salário; e
- 2) Sub-representação feminina em funções de gestão, pois embora tenham as mesmas habilidades e experiências, não ocupam cargos de gestão na mesma proporção que os homens.

GRÁFICO 3



Fonte: Microdados da PNAD Contínua.
Rendimento Habitual. Nota: pessoas entre 24 e 49 anos com ensino superior completo. (IBGE, 2022).

O **Gráfico 3**: trata-se da composição de gênero entre os 10% que ganham os maiores rendimentos por hora trabalhada (IBGE, 2022). Essa análise mostrou que a maior parte dos indicadores de mercado de trabalho apresentou melhorias na última década. Contudo, as desigualdades de gênero são muito persistentes, e as disparidades entre homens e mulheres permanecem elevadas.

O desenvolvimento integrado de políticas públicas, da pressão dos movimentos sociais, de mulheres, de mulheres negras, da sociedade e ações por parte das organizações públicas privadas é fundamental para que continuemos combatendo as desigualdades de gênero e

fomentando espaços mais diversos, inclusive e sustentados na igualdade de gênero/sexo e étnico-racial .

No contexto específico do Judiciário Paulista não é diferente, busca-se compreender como essas desigualdades se manifestam no ambiente de trabalho, considerando a divisão étnico-racial e sexual do trabalho. E a análise dessa contextualização é fundamental para embasar a pesquisa e oferecer subsídios para as análises subsequentes.

Teremos como base neste estudo, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário⁹ estabelecida pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018 (BRASIL, 2018).

A Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018, foi criada em resposta à necessidade urgente de promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro. Esta resolução estabelece diretrizes para a política de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação de gênero, visando criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. É possível notar que o percentual de participação feminina na magistratura ainda é baixo, entretanto, vem aumentando partindo de 24,6% em 1988, para 38,8% em 2018 (CNJ, 2019).

A necessidade de sua criação está enraizada nas persistentes desigualdades de gênero que permeiam o Judiciário. Historicamente, as mulheres enfrentam barreiras significativas para ascender a posições de liderança e são frequentemente sujeitas a ambientes de trabalho hostis e discriminatórios. A resolução é, portanto, um marco importante na luta pela igualdade de gênero, proporcionando estratégias para que os tribunais implementem medidas concretas de promoção da equidade.

A Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário, produzida durante o Seminário Mulheres na Justiça, realizado em novembro de 2022, reafirma o compromisso das magistradas e servidoras de todo o Brasil com os princípios estabelecidos pela Resolução CNJ n. 255. Este documento destaca a importância de medidas continuadas e integradas para alcançar a igualdade de gênero e reforça a necessidade de uma vigilância constante sobre o cumprimento das diretrizes da resolução.

Em agosto de 2023, a segunda edição da Carta de Brasília reiterou esses compromissos, atualizando e ampliando as estratégias para enfrentar os desafios persistentes. Essa edição

⁹ De acordo com o normativo, todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar medidas tendentes a assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional, propondo diretrizes e mecanismos que orientem os órgãos judiciais a atuarem para incentivar a participação de mulheres nos cargos de chefia e assessoramento, em bancas de concurso e como expositoras em eventos institucionais, segundo o art. 2º.

também enfatizou a importância da formação contínua e da capacitação para todos os membros do Judiciário, a fim de fomentar uma cultura institucional que valorize e respeite a diversidade de gênero.

Além disso, o Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023¹⁰ foi desenvolvido para auxiliar na implementação das ações afirmativas de gênero e raça, fornecendo orientações detalhadas e exemplos práticos para os tribunais.

Os esforços contínuos do Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, atualmente sob supervisão da Conselheira Renata Gil, têm sido fundamentais para monitorar e fomentar a implementação dessas políticas. Através de estudos, análises de cenários, eventos de capacitação e diálogos com os tribunais, o comitê trabalha para assegurar que as metas da Resolução CNJ n. 255 sejam atingidas e que o ambiente de trabalho no Judiciário seja transformado de maneira duradoura.

A implementação da Resolução CNJ n. 255 é monitorada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) por meio do Procedimento de Acompanhamento de Cumprimento de Decisão (Cumprdec)¹¹ 0003286-78.2021.2.00.0000, em trâmite no PJe¹². Este monitoramento contínuo é crucial para garantir que as diretrizes estabelecidas sejam rigorosamente seguidas e que os tribunais se comprometam com a construção de um Judiciário mais equitativo e inclusivo.

Em suma, a Resolução CNJ n. 255 e os documentos e iniciativas subsequentes representam um esforço concertado para enfrentar e superar as desigualdades de gênero no Poder Judiciário brasileiro. A implementação eficaz dessas políticas é essencial para assegurar que todos os membros do Judiciário, independentemente de gênero, possam trabalhar em um ambiente justo, respeitoso e inclusivo.

Em cumprimento à ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau, instituída pela Resolução CNJ n. 525/2023 (BRASIL, 2023), o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) decidiu, na quarta-feira (10/4/24), promover a primeira magistrada ao cargo de desembargadora seguindo as determinações do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

¹⁰ Este guia é uma ferramenta essencial para operacionalizar as políticas de igualdade de gênero e raça, garantindo que as diretrizes da Resolução CNJ n. 255 sejam efetivamente aplicadas em todos os níveis do Judiciário.

¹¹ O Cumprdec (Procedimento de Acompanhamento de Cumprimento de Decisão) é um procedimento instaurado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para acompanhar o cumprimento de decisões. (JusBrasil, 2024).

¹² O PJe é uma plataforma digital desenvolvida pelo CNJ em parceria com diversos Tribunais e conta com a participação consultiva do Conselho Nacional do Ministério Público, Ordem dos Advogados do Brasil, Advocacia Pública e Defensorias Públicas (CNJ, 2024).

O Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), promoveu a Juíza Maria de Fátima dos Santos Gomes pelo critério do merecimento, após a aposentadoria do desembargador José Tarciso Beraldo. A solenidade de posse da nova desembargadora foi realizada na quinta-feira (11/4/24), às 10h30. Para a Secretaria Geral do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, Adriana Cruz, a decisão do TJSP, o maior tribunal do país, é emblemática e marca o compromisso do presidente do CNJ, ministro Luís Roberto Barroso, pela implementação de políticas públicas. “A Presidência do CNJ está empenhada para que essa iniciativa seja ampliada. (CNJ, 2024).

Partindo de todos esses dados discutidos neste artigo, o presente artigo também destaca e reforça a necessidade de inclusão das temáticas abordadas neste estudo no campo do Serviço Social. Considerando a importância dessa profissão no enfrentamento de desigualdades e na promoção de direitos sociais. É fundamental que o Serviço Social se aproprie dessas discussões e incorpore-as de forma estrutural em sua prática. A inclusão dessas temáticas no Serviço Social visa fortalecer a atuação profissional e contribuir para que sejam levadas em consideração, buscando a garantia de direitos de mulheres, oportunidades no mercado de trabalho, paridade de gênero, salários iguais para os mesmos postos, enfim, para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Outro ponto abordado nesta pesquisa é a importância de incorporar essas temáticas na formação acadêmica, especialmente na graduação. A inclusão desses conteúdos no currículo acadêmico possibilita aos estudantes o desenvolvimento de uma consciência crítica sobre as desigualdades e opressões vivenciadas por mulheres em qualquer espaço de trabalho, não necessariamente no Judiciário, contribuindo para a formação de profissionais mais preparados(as) e sensíveis a essas questões. A abordagem dessas temáticas na graduação e na pós, fortalece a discussão e a reflexão sobre a necessidade de transformações sociais e estruturais para a promoção da igualdade de gênero e combate ao racismo e a discriminação sexual.

Aqui, cabe uma breve apresentação das aproximações dos dados da pesquisa, em andamento, especificamente, aqueles que permitem a construção de um perfil de mulheres a serem pesquisadas. Após a coleta de dados das Comarcas que serão contempladas neste estudo, buscou-se conhecer os dados fornecidos pelo Portal Transparência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, a partir do qual, qualquer pessoa através do acesso à internet, poderá ter acesso. A princípio fizemos o download referente aos dados de servidores ativos do TJSP, referente ao mês de abril/2024. Em seguida, filtramos os dados para mostrar somente os

servidores(as) lotados na área de estudo, no caso, os municípios X, Y e Z, das Comarcas que compõem o lócus desta pesquisa.

Enfatizamos, que o Portal Transparência disponibiliza somente nome completo, lotação, e remuneração que inclui: vantagens, subsídios, indenizações, gratificações e os descontos legais dos servidores. Os descontos incluem: previdência pública, imposto de renda, descontos diversos e retenções. Com base nos dados “manualmente” foram inseridos a identificação do sexo – M para mulheres e H para homens. Destacamos que a “planilha de excel” gerada, não é capaz de identificar se há nome social ou outra orientação sexual. Também não foram encontrados nomes com “duplicidade” de entendimento inicialmente. É importante ressaltar que somente através das entrevistas ou roteiros direcionados no momento oportuno da fase do mestrado é que será possível contemplar quesitos voltados às questões étnico/racial que não aparecem no portal transparência e demais informações necessárias.

Com base na planilha gerada, buscou-se para este momento da pesquisa, concentrar-se nos dados que possam apresentar a organização institucional das Comarcas que serão bases deste estudo. A Comarca X, possui 5 (cinco) divisões/departamentos e os cargos existentes relacionados a chefia e assessoramento (Supervisor de Serviço e Chefe de Seção Judiciário). Na Comarca Y, encontramos 12 (doze) divisões/departamentos, e cargos de (Chefe de Seção Judiciário, Coordenador e Supervisor de Serviço). Já na Comarca de Z, foram encontradas 51 (cinquenta e uma) divisões/departamentos e existem cargos de (Chefe de Seção Judiciário, Coordenador, Supervisor de Serviço e Chefe de Seção Técnica Judiciário).

Inicialmente, pelo PORTAL DA TRANSPARÊNCIA não é possível identificar há quanto tempo o servidor está ocupando o cargo. Portanto, é importante ressaltar que esta pesquisa está em andamento e poderá sofrer alterações conforme a necessidade e revisão da professora orientadora da pesquisa.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Este estudo, em desenvolvimento, permite realizar aproximações sucessivas com o objeto de estudo, sendo que os dados preliminares já revelam um panorama preocupante sobre a desigualdade de gênero e étnico-racial no mercado de trabalho brasileiro. Conforme os dados apresentados e gráficos analisados destacamos que a desigualdade de gênero persiste de maneira extremamente significativa. As mulheres continuam ganhando menos que os homens e

estão sub-representadas em cargos de gerência, isso se torna ainda mais evidente quando se trata-se de mulheres negras.

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), estudos feitos pelo IBGE corroboram com essa realidade, evidenciando que a composição de gênero em cargos de gerência é desfavorável para as mulheres. As autoras Bento (2002), Gonçalves (2018), Saffioti (2004;2013), o Relatório Socioeconômico da Mulher (RASEAM), a Fundação Carlos Chagas (FGV), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as Resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a implementação da Resolução de 2018 em resposta a necessidade urgente de promover a igualdade de gênero no Poder Judiciário, puderam trazer um panorama inicial da importância e discussão do tema.

No âmbito do poder judiciário, apesar da existência de políticas para aumentar a participação feminina, como as promovidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a efetiva implementação dessas políticas ainda é limitada. A nomeação da primeira desembargadora por regra de paridade de gênero em 2024 é um marco importante, mas revela que a equidade de gênero no Judiciário ainda está longe de ser alcançada.

Verifica-se que as barreiras postas às mulheres no mercado de trabalho, especialmente as mulheres negras, se relacionam com a forma de como ocorreu a formação social e econômica do país, que logo após a abolição do sistema escravista de quase 400 anos, não implantou um sistema de reparação capaz de subsidiar a cidadania e o desenvolvimento social, econômico e político protagonizado pelas pessoas pretas, sobretudo, mulheres negras.

A persistência da desigualdade de gênero no mercado de trabalho, é um reflexo de questões históricas e estruturais que necessitam de abordagens multidimensionais para serem eficazmente enfrentadas. Políticas públicas, programas de incentivo e iniciativas de apoio são essenciais para promover uma mudança significativa. A pesquisa visa contribuir com dados e análises que possam informar e influenciar essas políticas, promovendo um mercado de trabalho mais justo e equitativo para todos.

Dessa forma, é fundamental que, além das políticas de paridade, haja uma transformação cultural que valorize a equidade e reconheça o valor das mulheres em posições de liderança. A luta pela igualdade de gênero é contínua, e a pesquisa busca ser uma ferramenta nesse processo, auxiliando na construção de um futuro mais inclusivo e igualitário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público** / Maria Aparecida Bento. – São Paulo: s.n., 2002. – 169p.

CARDOSO. Cláudia Pons. **Outras Falas: Feminismos na Perspectiva de Mulheres Negras Brasileiras**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos de Gênero, Mulher e Feminismo (PPGNEIM) da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador: BA, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/7297/1/Outrasfalas.pdf>. Acesso em: 18 jun.2024.

CISNE, Mirla. **Feminismo, Diversidade Sexual e Serviço Social** / Mirla Cisne, Silvana Mara Moraes dos Santos - São Paulo: Cortez, 2018. Biblioteca Básica do Serviço Social. V. 8).

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário**. Resolução Nº 255 de 04/09/2018
Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670> Acesso em: 11 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Carta de Brasília: Mulheres na Justiça 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/10/carta-de-brasilia-mulheres-na-justica-3-3-2023.pdf>
Acesso em: 10 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário de 2023**. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/carta-de-brasilia-pela-igualdade-de-genero-no-poder-judicario-de-2023.pdf> Acesso em: 09 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Guia Prático para aplicação das regras da Resolução CNJ**. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/04/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-24-04-19.pdf> Acesso em: 17 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255 - 2ª edição**. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/agendas/mulheres-na-justica-novos-rumos-da-resolucao-cnj-n-255-2-a-edicao/> Acesso em: 07 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Política de Participação Feminina**. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-participacao-feminina/> Acesso em: 11 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **TJSP promove a primeira desembargadora por regra da paridade de gênero**. Disponível em:
<https://www.cnj.jus.br/tjsp-promove-a-primeira-desembargadora-por-regra-da-paridade-de-genero> Acesso em: 12 julho 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução Nº 540 de 18/12/2023 altera a Resolução CNJ nº 255/2018 e **dispõe sobre paridade de gênero, com perspectiva interseccional de raça e etnia**, em atividades administrativas e jurisdicionais no âmbito do Poder Judiciário. Disponível em:
<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391> Acesso em: 14 agosto de 2024.

CNNBRASIL. **Mulheres têm menor participação no mercado de trabalho e recebem 21% menos que homens**. Disponível em:
<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/apesar-de-maior-escolarizacao-mulheres-tem-menos-rendimentos-e-participacao-no-mercado-de-trabalho-diz-ibge/> Acesso em: 16 agosto de 2024.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). **Diferenças de gênero no mercado de trabalho**. Disponível em:
<https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho> Acesso em: 15 julho de 2024.



Encontro Nacional de Pesquisadoras
e Pesquisadores em Serviço Social

10 a 14 de dezembro de 2024
ISSN 2965-2499

Relações de classe e raça-etnia:
desafios a uma formação profissional
emancipatória no Serviço Social

GONÇALVES, R. (2019). **Trinta anos do I Encontro Nacional de Mulheres Negras**: uma articulação de gênero, raça e classe. *Lutas Sociais*, 22(40), 09–22. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/l/article/view/46646> Acesso em: 13 agosto de 2024.

IBGE. **Estatísticas de Gênero. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil**. Agência Notícias, IBGE, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf Acesso em: 17 julho de 2024.

RASEAM. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher**. Brasília: Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2023/abril/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero-retoma-producao-anual-do-raseam-2013-relatorio-socioeconomico-da-mulher/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-2020.pdf> Acesso em: 06 de jul. 2024.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.