

EXCELENTÍSSIMO SENHOR CONSELHEIRO CLEMENTINO AUGUSTO RUFFEIL
RODRIGUES, RELATOR DO PROCEDIMENTO DE CONTROLE
ADMINISTRATIVO Nº 1.01145/2025-84

JUSTA, associação sem fins lucrativos qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, inscrita no CNPJ/MF 40.088.079/0001-79, com sede na Rua Marconi, 87, conjunto 111, na Capital do Estado de São Paulo, neste ato representada nos termos do seu Estatuto Social, por sua Diretora Executiva Luciana Zaffalon Leme Cardoso (luciana@justa.org.br), brasileira, advogada, inscrita na OAB/SP sob o nº 262.827 e no CPF/MF sob o nº 223.300.348-90; **THEMIS - GÊNERO, JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS**, associação sem fins lucrativos qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, inscrita no CNPJ/MF 97.002.406/0001-45, estabelecida à rua dos Andradas 1137 conjunto 2201, Porto Alegre/RS, neste ato representada nos termos do seu Estatuto Social por sua Diretora Executiva Jéssica Miranda Pinheiro, brasileira, advogada, inscrita na OAB/RS sob o nº 103.744 (direcao@themis.org.br) e por sua Conselheira Diretora Denise Dourado Dora, brasileira, advogada, inscrita na OAB/RS sob o nº 19054 (deniseddora@gmail.com); e **FÓRUM JUSTIÇA**, articulação da sociedade civil com reconhecida atuação qualificada

no sistema de justiça, neste ato representado por suas coordenadoras Mônica de Melo, brasileira, Defensora Pública aposentada do Estado de São Paulo, inscrita na OAB/SP sob o n°. 117.623, CPF: 129.731.898-61 (monicademel@gmail.com) e Rosane Maria Reis Lavigne, brasileira, Defensora Pública do Estado do Rio de Janeiro, inscrita na OAB/RJ sob o n° 37.188 (rosanemrlavigne@gmail.com), vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fundamento no artigo 138 do CPC, requerer sua habilitação enquanto *AMICI CURIAE*, consoante as razões a seguir:

1. INTRODUÇÃO

O presente Procedimento de Controle Administrativo foi instaurado após requerimento de promotores de justiça do Ministério Público do Estado de São Paulo contra ato do Conselho Superior do MPSP que, por meio da Resolução n° 2.143/2025, instituiu ação afirmativa de gênero no acesso ao posto de procuradores de justiça, até que se alcance a proporção de 40% de mulheres. O Em. Relator concedeu liminar suspendendo os efeitos da resolução em 28 de outubro de 2025 e, em 28 de janeiro de 2026, apresentou voto pela procedência do feito, sob o fundamento de que a matéria estaria submetida à reserva de lei complementar, de modo que sua disciplina por ato regimental do Conselho Superior teria subvertido o binômio constitucional antiguidade/merecimento (art. 129, § 4º, c/c art. 93, CF).

As peticionantes, JUSTA, Themis, e Fórum Justiça, almejam trazer ao Conselho Superior do Ministério Público contribuição técnica e empírica para a formação de um juízo mais completo sobre a controvérsia. Para isso, apresentarão pesquisa recente que compilou dados dos Ministérios Públicos estaduais e Federal, ilustrando desigualdade de gênero na remuneração e progressão nas carreiras. A pesquisa da JUSTA demonstra, com base em dados oficiais, desigualdades de gênero persistentes e estruturalmente naturalizadas

em órgãos aos quais a Constituição atribui a defesa do regime democrático e dos interesses sociais e individuais. Mais do que isso, a ausência de transparência efetiva que obscurece desigualdades internas que afetam trajetórias profissionais e acesso a posições de poder.¹

O voto do Em. Relator enfrenta a validade de uma medida concreta de ação afirmativa adotada pelo MPSP sem exame dos dados que demonstram a necessidade estrutural dessa medida, e sem menção às obrigações internacionais do Estado brasileiro em matéria de não discriminação através de medidas especiais temporárias. Outrossim, o voto invoca a pendência da ADPF 1231 como elemento de fragilização da norma estadual, quando essa mesma ação foi proposta exatamente para corrigir a inércia normativa deste Conselho. Buscam as peticionantes, neste contexto, trazer a este colegiado elementos fáticos e jurídicos que permitam compreender a Resolução nº 2.143/2025 não como um excesso de competência do Conselho Superior do MPSP, mas como exercício legítimo e urgente do poder de auto-organização da carreira diante da omissão normativa nacional.

A contribuição das peticionantes se baseia em obrigações constitucionais e internacionais do Estado brasileiro em eliminar discriminação (inclusive indireta) e adotar medidas efetivas (incluindo ações afirmativas/medidas temporárias especiais) para garantir igualdade real de acesso, permanência e progressão de mulheres em funções públicas de poder. A contribuição situa a importância do Ministério Público na Constituição de 1988 como garante da Constituição.

¹ A íntegra da pesquisa “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, publicada em dezembro de 2025 pela JUSTA e que terá parte dos seus dados trazidos à baila nas próximas páginas, está disponível em: www.justa.org.br/wp-content/uploads/2025/12/GeneroPoder-e-Remuneracao-nos-MPs_Digital.pdf.

2. DA ADMISSIBILIDADE DA INTERVENÇÃO COMO *AMICUS CURIAE* NO PRESENTE PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO

O art. 165 do Regimento Interno do CNMP disciplina a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil aos procedimentos deste Conselho. O art. 138 do CPC autoriza o julgador, "considerando a relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia", a admitir a intervenção de pessoa jurídica ou entidade especializada, com representatividade adequada, como *amicus curiae*. Conforme o art. 43, XIII do Regimento Interno, é competência do Relator praticar atos que lhe são facultados por lei. Os três requisitos estão presentes de forma inequívoca no caso concreto: (i) a relevância da matéria é evidente, pois o PCA decide, em caráter potencialmente paradigmático, sobre a validade de toda e qualquer ação afirmativa de gênero que venha a ser adotada por Conselhos Superiores de Ministérios Públicos estaduais; (ii) a especificidade do tema - desigualdade de gênero na progressão de carreiras jurídicas e sua correção por medidas estruturais - corresponde exatamente ao campo de atuação técnica das requerentes; e (iii) a repercussão social da controvérsia transcende os interesses das partes diretamente envolvidas, projetando-se sobre a totalidade das membras do Ministério Público brasileiro.

Ainda, o art. 55 do Regimento autoriza que "autoridades, técnicos ou peritos" ocupem a tribuna, a critério do Presidente, para "o esclarecimento de questões de fato"; disposição que comporta interpretação apta a abranger a colaboração ora postulada, na medida em que a JUSTA, a Themis e o Fórum Justiça pretendem justamente trazer a este Conselho dados empíricos e elementos técnicos sobre desigualdade de gênero nas carreiras do Ministério Público, diretamente pertinentes à matéria de fato subjacente à controvérsia.

Por fim, a admissão da presente manifestação atende a um imperativo de legitimação democrática da decisão a ser proferida. O PCA em curso não resolve uma controvérsia estritamente intrainstitucional entre o Conselho Superior do MPSP e os Promotores requerentes: a decisão, qualquer que seja seu sentido, projeta efeitos sobre a totalidade das mulheres integrantes do Ministério Público brasileiro e sobre o próprio desenho institucional das políticas de promoção de igualdade de gênero em todos os ramos do Parquet nacional. Trata-se, portanto, de controvérsia de natureza estrutural, cuja correta apreciação se beneficia da pluralização do debate e do exame de dados empíricos que nenhuma das partes diretamente envolvidas no feito está em posição de produzir. Diante do exposto, requer-se a habilitação da JUSTA, da Themis e do Fórum Justiça como *amici curiae* no presente Procedimento de Controle Administrativo, com a faculdade de apresentar memoriais e realizar sustentação oral por ocasião do julgamento pelo Plenário deste Conselho.

3. LEGITIMIDADE DAS ORGANIZAÇÕES PETICIONANTES PARA SE MANIFESTAREM COMO *AMICI CURIAE*

Explicitado o cabimento da contribuição de *amicus curiae* por organizações da sociedade civil que desempenhem função relevante para contribuir com a atuação deste Conselho, passa-se à legitimidade das ora peticionantes para figurar no feito.

3.1. JUSTA

A JUSTA é uma organização de pesquisa, design e incidência que une diferentes áreas do conhecimento como direito, economia, gestão pública, tecnologia, ciência política, comunicação e engenharia de produção e atua no campo da economia política da justiça. Os dados e análises produzidas pelo JUSTA a tornam uma organização de referência nos debates orçamentários e no campo da gestão do sistema de justiça.

Com atuação nacional, a organização busca a construção de novos desenhos de soluções políticas que reorientem o modelo de aplicação da justiça, em especial a criminal. A litigância estratégica, mais especificamente, é promovida em âmbito nacional e internacional, com o objetivo de alterar as práticas institucionais e sociais que desencadeiam sistemáticas violações de direitos.

Os dados disponibilizados em suas plataformas digitais subsidiaram, nos últimos anos, diversas medidas judiciais promovidas pela Defensoria Pública e outros parceiros, em âmbito nacional e no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, visando a garantia dos direitos das pessoas privadas de liberdade e egressos do sistema prisional.

Atuou, como *amicus*, ofertando memorial e realizando sustentação oral no julgamento, pelo Conselho Nacional de Justiça, do Ato Normativo 0005605-48.2023.2.00.0000, que altera a Resolução CNJ nº. 106/2010, que cria critérios objetivos para a promoção de magistrados e magistradas, no qual, em uma decisão histórica e unânime em prol da equidade na magistratura brasileira, aprovou-se a criação de política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a segunda instância do Judiciário. Com a decisão, as cortes deverão utilizar a lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, nas promoções pelo critério do merecimento.

Também foi aceita como *amicus curiae* na Suspensão de Liminar nº 1.696, formulada pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo, por meio de seu Núcleo Especializado de Cidadania e Direitos Humanos, contra decisão do Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, que, em suspensão de segurança, sustou os efeitos de determinação para o uso de câmeras corporais nas operações destinadas a responder ataques praticados contra policiais militares. O JUSTA participou das audiências conduzidas pelo Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL), que chegou a

uma solução consensual, conforme acordo homologado pelo ministro Luís Roberto Barroso, em 8 de maio de 2025.

Destaca-se também os trabalhos da organização no monitoramento e no apoio à execução do plano Pena Justa, construído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), a partir da determinação do STF no julgamento da ADPF 347, com o objetivo de enfrentar o estado de coisas inconstitucional nas prisões do país. A JUSTA tem participado como membro dos Comitês Locais de Políticas Penais dos estados de São Paulo e Santa Catarina, além da participação em eventos de gestão e governança do plano, a convite do CNJ e da Secretaria Nacional de Políticas Penais (MJSP/Senappen).

Vale registrar que a JUSTA acumula 10 anos de análise sobre o monitoramento dos orçamentos estaduais - especialmente nos campos da justiça, segurança pública e sistema prisional. Essas análises têm instruído a apresentação, por deputados estaduais, de emendas às propostas orçamentárias nas Assembleias de estados como São Paulo, Rio de Janeiro, Paraíba, Bahia, Minas Gerais, entre outros.

3.2. THEMIS – Gênero, Justiça e Direitos Humanos

A THEMIS – Gênero, Justiça e Direitos Humanos foi criada em 1993 com o objetivo de enfrentar a discriminação contra mulheres no sistema de justiça. Para isso, a organização estruturou o seu trabalho a partir de três estratégias principais: (i) fortalecer o conhecimento das mulheres sobre seus direitos e o sistema de justiça. Para isso, criou o Programa de Formação de Promotoras Legais Populares (PLPs), que capacita lideranças comunitárias femininas em direitos humanos e das mulheres, bem como o funcionamento básico de organização dos sistemas de Justiça e do Estado; (ii) dialogar com operadores e operadoras do Direito sobre mecanismos institucionais que

preservam reproduzem a discriminação contra mulheres; (iii) advogar em casos estratégicos para proteger e alavancar direitos das mulheres em esfera nacional e internacional.²

A Themis também participou do consórcio de organizações que debateu e propôs a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06) e recebeu diversos prêmios como reconhecimento pelo trabalho desenvolvido pela organização, tais como o Prêmio AJURIS (Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul) / João Abílio Rosa de Direitos Humanos, em 2015, e a premiação na categoria organização não governamental nos objetivos do desenvolvimento do milênio pelo PNUD e Governo Federal – Promoção da igualdade entre os sexos e valorização da mulher, em 2005.

Em sua atuação na advocacia estratégica, a Themis atende a demandas e ações coletivas de organizações da sociedade civil, grupos, coletivos ou cooperativas de mulheres, em temas que dizem respeito à promoção e defesa dos direitos humanos. Uma de suas atuações mais emblemáticas foi o ajuizamento da ação civil pública, com o Ministério Público Federal, em 2003, que condenou uma produtora ao pagamento de indenização por dano moral difuso à mulher, revertido em favor do Fundo Federal de Defesa dos Direitos, pela gravação de músicas que banalizavam a violência contra as mulheres.

3.3. Fórum Justiça

O Fórum Justiça (FJ) é uma articulação de integrantes do sistema de justiça, acadêmicos, movimentos sociais e organizações da sociedade civil comprometidos com a construção de uma justiça democrática e inclusiva, capaz de atuar para mitigar desigualdades sociais e combater violações de direitos humanos.

² Mais em: <http://themis.org.br/somos/historia/>

Os integrantes do Fórum Justiça apoiam um modelo de justiça integrador, baseado no reconhecimento dos direitos dos diferentes grupos sociais, especialmente os vulnerabilizados, marginalizados e excluídos dos espaços de poder; na redistribuição de bens e da riqueza; e na participação popular.

Apesar de alguns avanços, a organização e funcionamento do sistema de justiça ainda favorecem culturas e comportamentos corporativos autoritários, elitistas, racistas e sexistas. Historicamente, as instituições judiciárias têm pouca permeabilidade às demandas de setores vulnerabilizados da população.

Para o Fórum Justiça, o sistema de justiça é um serviço público, e como tal tem o dever de manter canais de diálogo com os diferentes atores sociais e priorizar a proteção e promoção dos direitos de todas e todos.

Fundado em 2011, no Rio de Janeiro, a partir da mobilização de um grupo de defensores públicos e estudantes de Direito, o Fórum Justiça realiza debates sobre política judicial, participa de pesquisas e diagnósticos e elabora ações estratégicas para a democratização do sistema de justiça em todas as regiões brasileiras.

A articulação atua de fora para dentro, por meio de diálogos e pontes entre a sociedade civil e as instituições que compõem o sistema de justiça; e de dentro para fora, com a identificação das desigualdades no interior dos órgãos desse sistema.

Ao longo de sua trajetória, o Fórum Justiça atuou em diferentes frentes. Atualmente, prioriza os seguintes eixos temáticos: Raça, em que busca enfrentar o racismo institucional no sistema de justiça; Gênero, dedicado a combater a discriminação por gênero nessas instituições; Ibero Latino-Americano, que estabelece diálogos sobre desafios e perspectivas comuns com organizações dos países da América Latina; Cidades, que agrega ações com coletivos e organizações da sociedade civil na busca

por soluções para conflitos e demandas específicos; e Democratização do Sistema de Justiça, que representa o compromisso da articulação com a transformação do sistema de justiça, tornando-o aberto à participação popular.

4. CONTRIBUIÇÃO FÁTICA: DESIGUALDADE ESTRUTURAL NOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS

A pesquisa da JUSTA³ busca preencher o vazio informacional sobre gênero, raça e outros marcadores de exclusão nos Ministérios Públicos estaduais e no Ministério Público Federal. A omissão no enfrentamento à desigualdade de gênero e raça na progressão de carreira, expressa na ausência de indicadores públicos sobre concentração de poder e renda na carreira, desagregados por gênero, raça, e outros marcadores sociais, com claros objetivos em direção à igualdade, constitui descumprimento de deveres constitucionais, convencionais e legais, além de retrocesso democrático.

A pesquisa contou com identificação de dados e consolidação de informações sobre gênero, com base nas folhas de pagamento e listagens nominais de membros ativos publicadas pelos Ministérios Públicos.

4.1. A desigualdade de gênero nos Ministérios Públicos se manifesta em todos os níveis da carreira

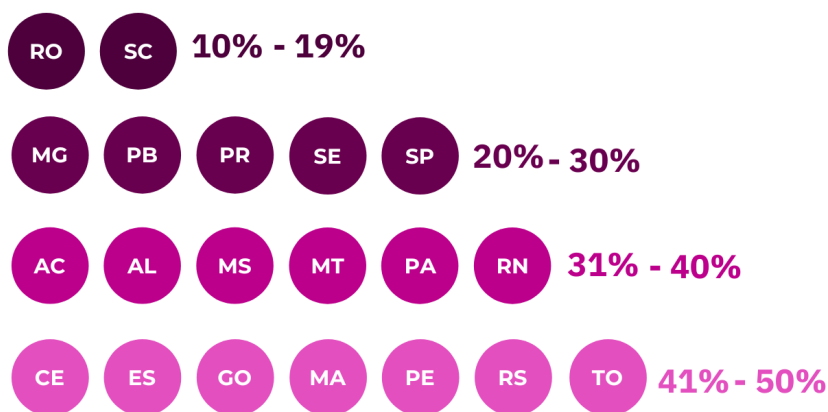
Os dados empíricos reunidos pela JUSTA demonstram que a desigualdade de gênero nos Ministérios Públicos brasileiros persiste, especialmente na promoção aos cargos de maior poder institucional.

³ A íntegra da pesquisa “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros” (JUSTA, 2025) está disponível em: www.justa.org.br/wp-content/uploads/2025/12/Genero-Podere-Remuneracao-nos-MPs_Digital.pdf

A análise das listagens nominais de membros ativos dos 27 Ministérios Públicos estaduais e do Ministério Público Federal revela que, em **26 dos 27 Ministérios Públicos estaduais**, o percentual de mulheres no cargo de Promotora de Justiça é inferior à proporção de mulheres na população brasileira (51,5%). Em 15 estados, o nível é menor que 40%. Apenas o Rio de Janeiro possui uma maioria de mulheres promotoras.⁴

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO TOTAL DE PROCURADORES DE JUSTIÇA NOS 27 MPs ESTADUAIS I 2025

Em **20** dos **27 MPs**, o percentual de **PROCURADORAS DE JUSTIÇA** é **menor** do que o de **mulheres na população brasileira (51,5%)**



Fontes: Listas nominais de membros ativos dos sites dos 27 MPs estaduais e IBGE (2022)

⁴ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 12.

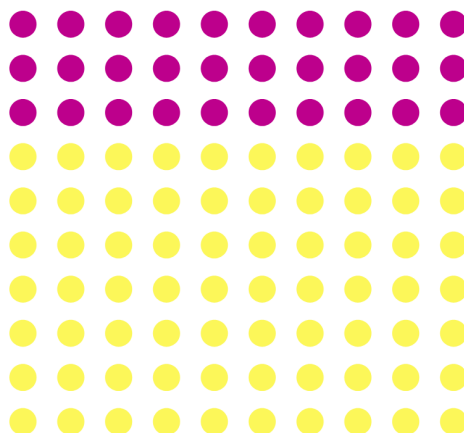
Na verdade, a comparação com dados de 2016 mostra que mulheres perderam espaço em muitos estados na última década, sendo que elas alcançavam participação equânime naquele ano também nos estados da Bahia e Pernambuco.⁵

No Ministério Público Federal, a situação é ainda mais preocupante, com mulheres compondo apenas 30% das Procuradorias da República.⁶

MPF

Ministério Público
Federal

MULHERES HOMENS



30% (338)

70% (795)

⁵ Azevedo et al. Diagnóstico E Perspectivas Da Desigualdade De Gênero Nos Espaços De Poder Do Ministério Público: "santo de casa não faz milagre"?, apresentada em Congresso Nacional do Ministério Público de 2017. 2017

⁶ JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025. P. 7.

Em comparação, a advocacia brasileira é majoritariamente feminina, com 50% de mulheres, 49% de homens, e 1% de outras identidades de gênero.⁷

No comparativo com os dados produzidos pelo CNMP na pesquisa ‘Cenários de Gênero’, de 2018, percebe-se que os números estão estacionados desde então, denotando o alcance do chamado “teto de vidro” nas carreiras do Ministério Público

4.2. Sub-representação feminina sistemática nos cargos de maior poder institucional

A pesquisa evidencia um padrão nacional e reiterado de sub-representação de mulheres nos cargos de maior poder no Ministério Público.

No âmbito do Ministério Público Federal, em 134 anos de existência da instituição, **apenas uma mulher ocupou o cargo de Procuradora-Geral da República**, ao passo que **44 homens** exerceram a chefia institucional.⁸

HISTÓRICO

Em **134 anos** de **existência** do **MPF**, **apenas 1 mulher ocupou o cargo de Procuradora-Geral da República**, enquanto 44 homens exerceram a chefia da instituição

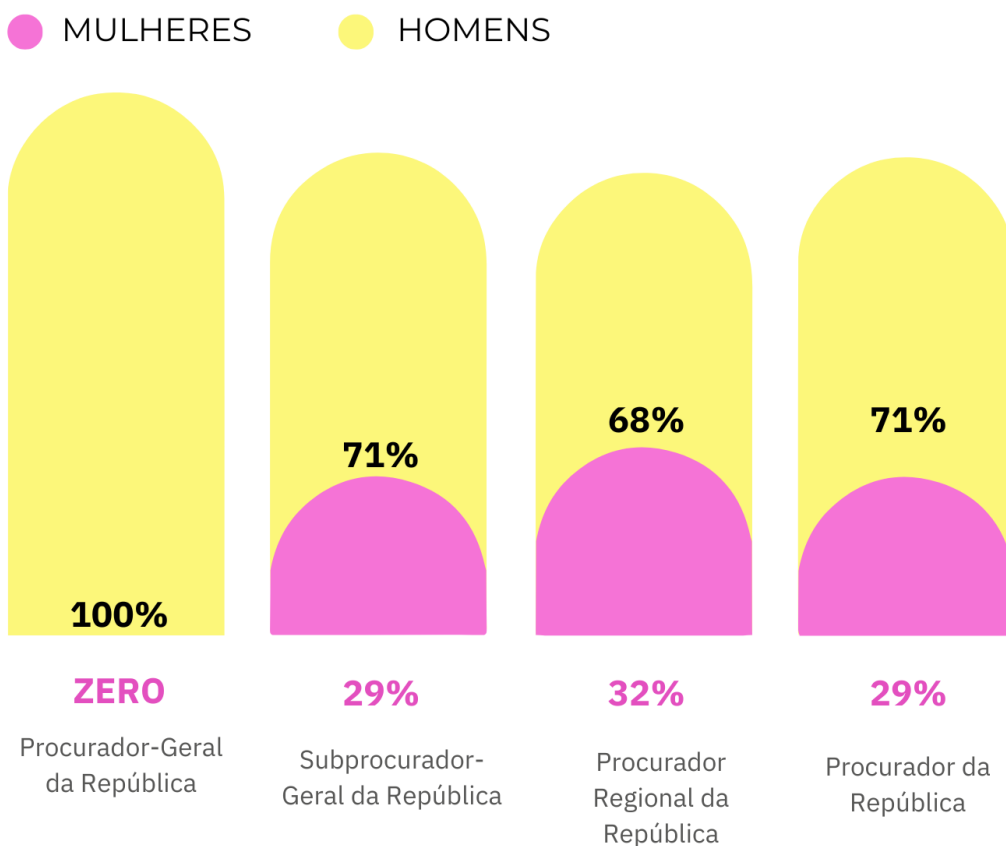
1X 44

⁷ OAB, Perfil ADV: pesquisa mostra que advocacia brasileira é majoritariamente feminina, disponível em: <https://www.oab.org.br/noticia/62211/perfil-adv-pesquisa-mostra-que-advocacia-brasileira-e-majoritariamente-feminina>

⁸ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 10

A sub-representação feminina também se mantém nos demais cargos superiores do MPF, como Subprocuradorias-Gerais e Procuradorias Regionais da República.⁹

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DO MPF | 2025



Situação semelhante se observa nos Ministérios Públicos estaduais: em outubro de 2025, **apenas três mulheres** ocupavam o cargo de Procuradora-Geral de Justiça entre os 27 MPs estaduais,¹⁰ demonstrando a persistência de um padrão estrutural de exclusão feminina das posições máximas de comando institucional:

⁹ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 10.

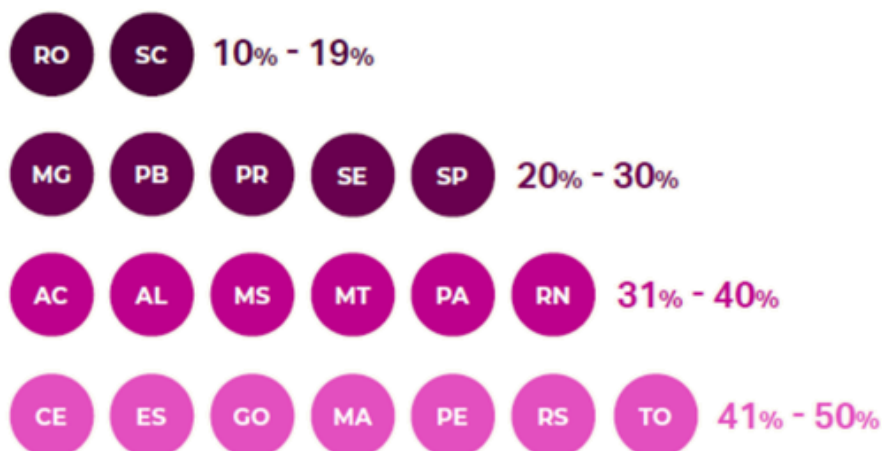
¹⁰ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 11.

MULHERES HOMENS



Com relação às Procuradoras de Justiça, 20 dos 27 estados apresentam percentual menor do que o de mulheres na população brasileira (51,5%). Em 7 estados, o número é menor que 30% de participação feminina.¹¹

Em 20 dos 27 MPs, o percentual de **PROCURADORAS DE JUSTIÇA** é menor do que o de **mulheres na população brasileira (51,5%)**



¹¹ JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025. P. 13.

Entre os Ministérios Públicos considerados de grande porte, quatro dos seis - que juntos somam 55% do total de Procuradoras de Justiça no país - não alcançam paridade feminina entre Procuradores de Justiça.¹²

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO TOTAL DE PROCURADORAS DE JUSTIÇA NOS MPs ESTADUAIS DE GRANDE PORTE I 2025

MULHERES
HOMENS

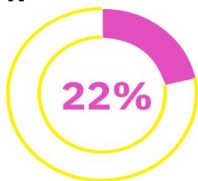


Juntos, os MPs do Paraná, Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul **somam**

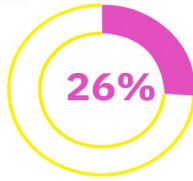
55%

do total de PROCURADORAS DE JUSTIÇA do país. Nenhum destes MPs tem mais de 51,5%* de mulheres entre Procuradores de Justiça. Nenhum destes MPs chega a 50% de mulheres entre Procuradores de Justiça

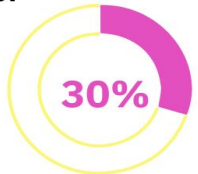
PR



MG



SP



RS



MP da BA e do RJ também integram o grupo dos MPs de grande porte com 70% e 61% de Procuradoras de Justiça, respectivamente.

Esses dados afastam qualquer interpretação segundo a qual a desigualdade decorra de contingências pontuais ou escolhas individuais, revelando, ao contrário, **um padrão sistêmico de concentração masculina do poder institucional**.

Morais, Pacheco e do Carmo notam a baixa representatividade de mulheres no CNMP. Citando a Sub-Procuradora Ela Wiecko, a prevalência de homens com poder de voto

¹² JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025. P. 14.

resulta em poucas chances de uma mulher ser a mais votada. Nunca uma mulher foi indicada como representante da Câmara ou Senado Federal no colegiado.¹³

Neste CNMP, formado por 14 membros, em 13 anos de existência foram 11 mandatos de mulheres, enquanto que o número de mandatos de homens já chega a 87. Nesse período, só uma mulher chefiou a Corregedoria Nacional do Ministério Público. Em dados mais atuais, no Conselho, as mulheres representam 24% dos membros auxiliares e 39% dos membros colaboradores.¹⁴

O CNMP publicou em 2018 um panorama de gênero nas carreiras do Ministério Público, o único até a data. O estudo mostra que mulheres compõem 41% das promotoras de justiça nos estados, número idêntico ao encontrado pela JUSTA em 2025, demonstrando uma estagnação no ingresso de novas membras. A pesquisa interna do CNMP mostra que a desigualdade se acentua no decorrer da carreira, sobretudo em postos chave, com mulheres ocupando desde 1988 apenas 15% dos cargos de Procurador-Geral e 22,4% dos cargos de Corregedor-Geral. No decênio anterior ao diagnóstico do CNMP (2008-2017), a participação feminina nos Conselhos Superiores foi de apenas 32,4%. Tais dados demonstra a continuidade da discriminação, a segregação vertical nas carreiras, e a necessidade urgente da formulação e disponibilização de diagnóstico de gênero pelo CNMP, a fim de remediar eficazmente as desigualdades, sob o risco de perpetuar práticas e políticas que impactam negativamente mulheres.

¹³ Moraes, Pacheco e do Carmo. Desigualdade de gênero no setor público: estudo de caso no Conselho Nacional do Ministério Público. Revista Negócios em Projeção, v10, n°2, ano 2019, p. 44

¹⁴ Conselho Nacional do Ministério Público. Cenários de reflexão, pesquisa e realidade. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%81NERO_v.FINAL_2.pdf>

3.4. A concentração masculina do poder produz desigualdade remuneratória

A pesquisa demonstra que a desigualdade de gênero na progressão funcional gera efeitos materiais mensuráveis, traduzidos em **desigualdades remuneratórias sistemáticas entre homens e mulheres que ocupam os mesmos cargos**.

Primeiramente, é preciso notar que os Portais da Transparência dos MPs do CE, MS, MT, RO, SC e SE não fornecem bases estruturadas para realização de pesquisa. As barreiras de acesso fizeram com que os dados de tais MPs deixassem de ser analisados.

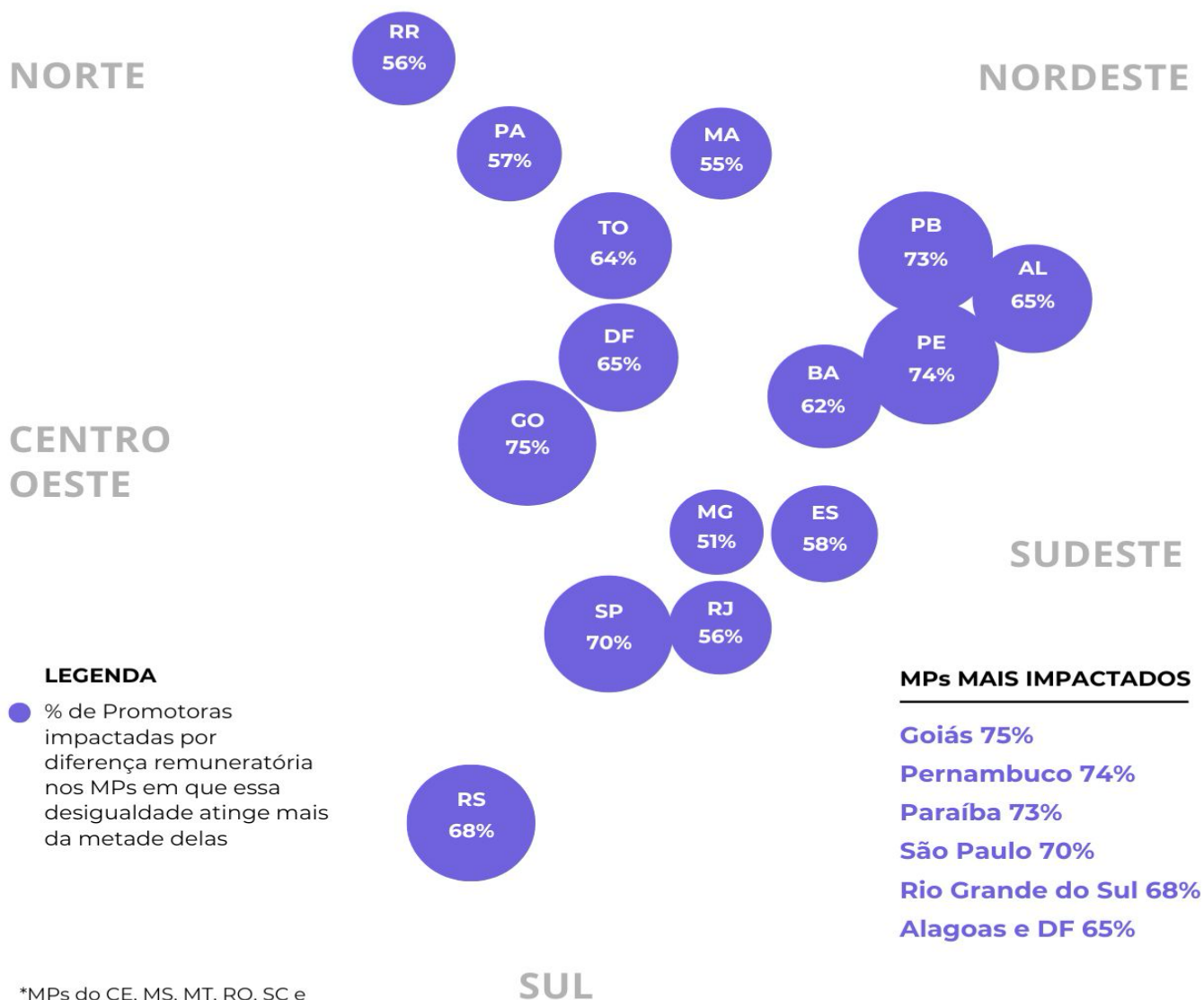
A ausência de transparência ativa dos Ministérios Públicos nesse sentido denota a ausência de um diagnóstico capaz de corrigir assimetrias e identificar causas da desigualdade, ressaltando a vocação do CNMP para atuar de maneira prioritária nessa dimensão.

A análise das folhas de pagamento de 2024 evidencia que, em **15 dos 21 Ministérios Públicos estaduais em que foi possível a análise**, mais da metade das Promotoras de Justiça receberam, em média anual, **rendimento líquido total inferior** ao dos Promotores de Justiça. Tal situação atinge níveis drásticos em estados como Goiás (75% de promotoras recebem menos que seus colegas homens), Pernambuco (74%), Paraíba (73%), São Paulo (70%), Rio Grande do Sul (68%), Alagoas e DF (65%).¹⁵

¹⁵ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 19

MPs EM QUE MAIS DA METADE DAS **PROMOTORAS DE JUSTIÇA** SÃO IMPACTADAS POR DIFERENÇA REMUNERATÓRIA I 2024

Em **15** dos **21** dos MPs analisados* **mais da metade** das PROMOTORAS DE JUSTIÇA têm média anual de rendimento líquido total inferior à média dos homens no **mesmo cargo**



*MPs do CE, MS, MT, RO, SC e SE: não analisados devido a barreiras de transparência

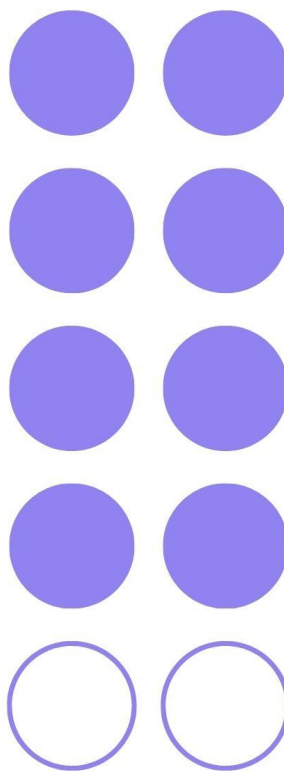
O fato de que 8 entre 10 Promotoras e Procuradoras de justiça trabalham em MPs que pagam menos às mulheres do que aos homens nos mesmos cargos evidencia o ambiente discriminatório em que trabalham as membras do Ministério Público.¹⁶

RETRATO DA REMUNERAÇÃO DAS MULHERES NOS MPs ESTADUAIS | 2024

80%

das **PROMOTORAS e PROCURADORAS DE JUSTIÇA** trabalham em MPs que **pagam menos às mulheres do que aos homens nos mesmos cargos**

Média anual do
Rendimento
Líquido Total



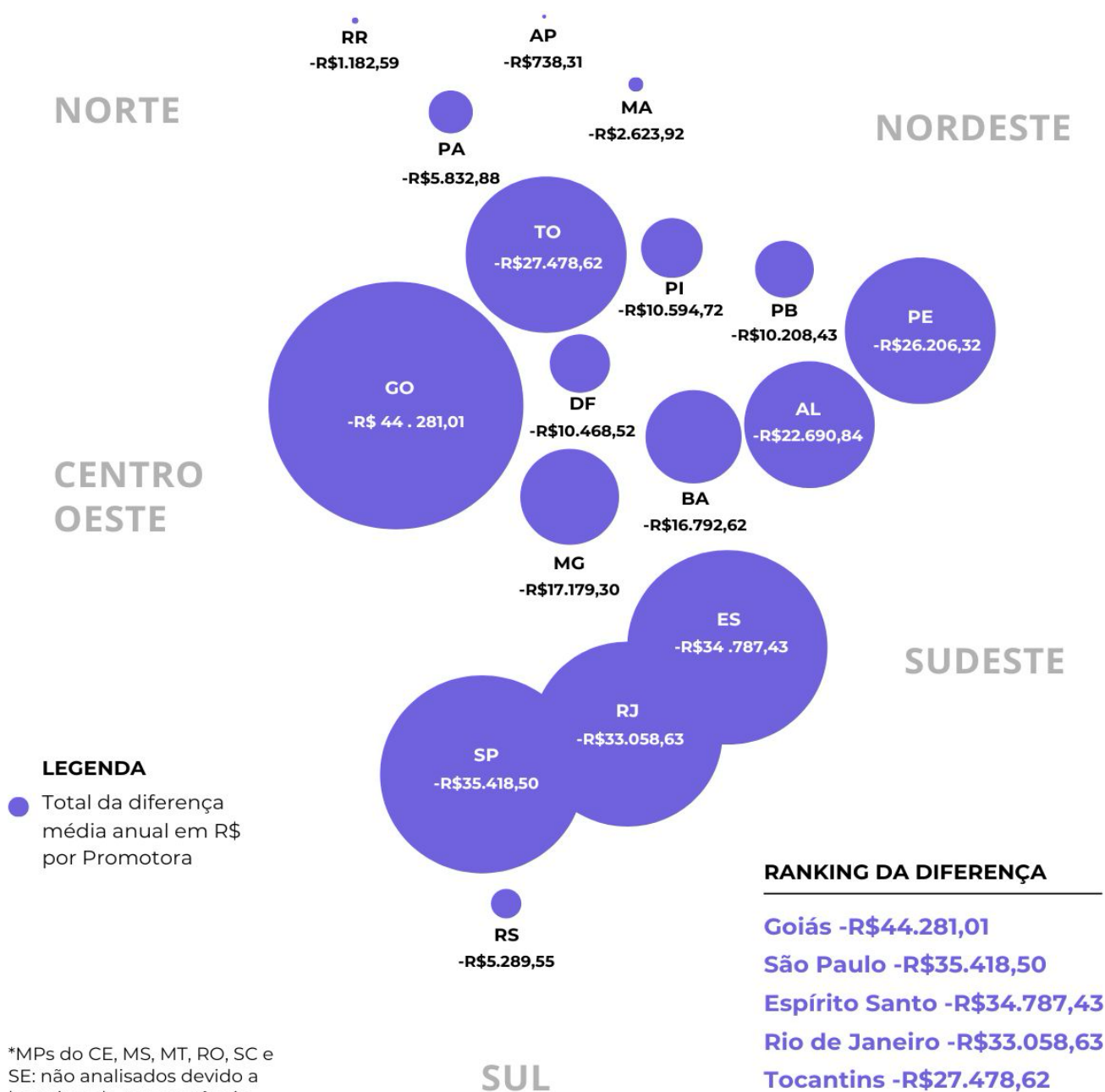
As diferenças médias entre salários de homens e mulheres chegam a R\$44 mil por ano para Promotoras em Goiás, R\$35 mil por ano em São Paulo, R\$34 mil por ano no Espírito Santo, e R\$ 33 mil por ano no Rio de Janeiro, onde elas formam a maioria das Promotoras.¹⁷

¹⁶ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 18

¹⁷ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 20

DIFERENÇA DE VALOR ANUAL LÍQUIDO RECEBIDO (A MENOS) POR **PROMOTORA DE JUSTIÇA**, EM R\$ | 2024

Em **17** dos **21*** **MPs** estaduais analisados, as **Promotoras de Justiça** têm **média anual** de rendimento líquido total **inferior a dos homens** no **mesmo cargo**



Fonte: Dados das folhas de pagamentos de membros ativos dos sites dos 21 MPs estaduais

Nos 6 Ministérios Públicos Estaduais de grande porte, 5 apresentam média salarial de mulheres menores do que a de homens. O mesmo ocorre em todos os MPs de médio porte, e em 6 dos 9 de pequeno porte.¹⁸

MPs DE GRANDE PORTE

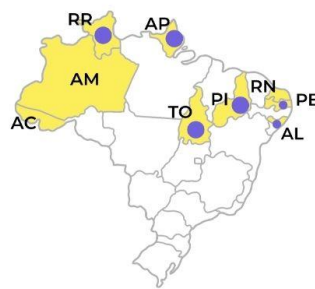
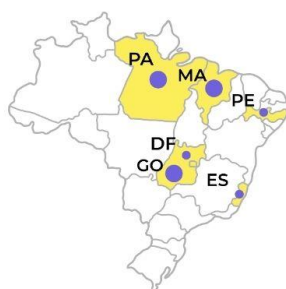
Em **5** dos **6** MPs, Promotoras de Justiça têm média anual de rendimento líquido total inferior a dos Promotores de Justiça

MPs DE MÉDIO PORTE

Em **todos** MPs, Promotoras de Justiça têm média anual de rendimento líquido total inferior a dos Promotores de Justiça

MPs DE PEQUENO PORTE

Em **6** dos **9** MPs, Promotoras de Justiça têm média anual de rendimento líquido total inferior a dos Promotores de Justiça



LEGENDA

- MPs por porte
- MPs em que Promotoras de Justiça são impactadas por diferença remuneratória

*Considerando o paralelismo da organização judicial entre as instituições de justiça e a ausência de critérios adotados pelo CNMP, seguimos a metodologia do CNJ, que classifica os Tribunais estaduais como de grande, médio e pequeno porte para também classificar os MPs da mesma forma.

Fonte: Dados das folhas de pagamentos de membros ativos dos sites dos 21 MPs estaduais.

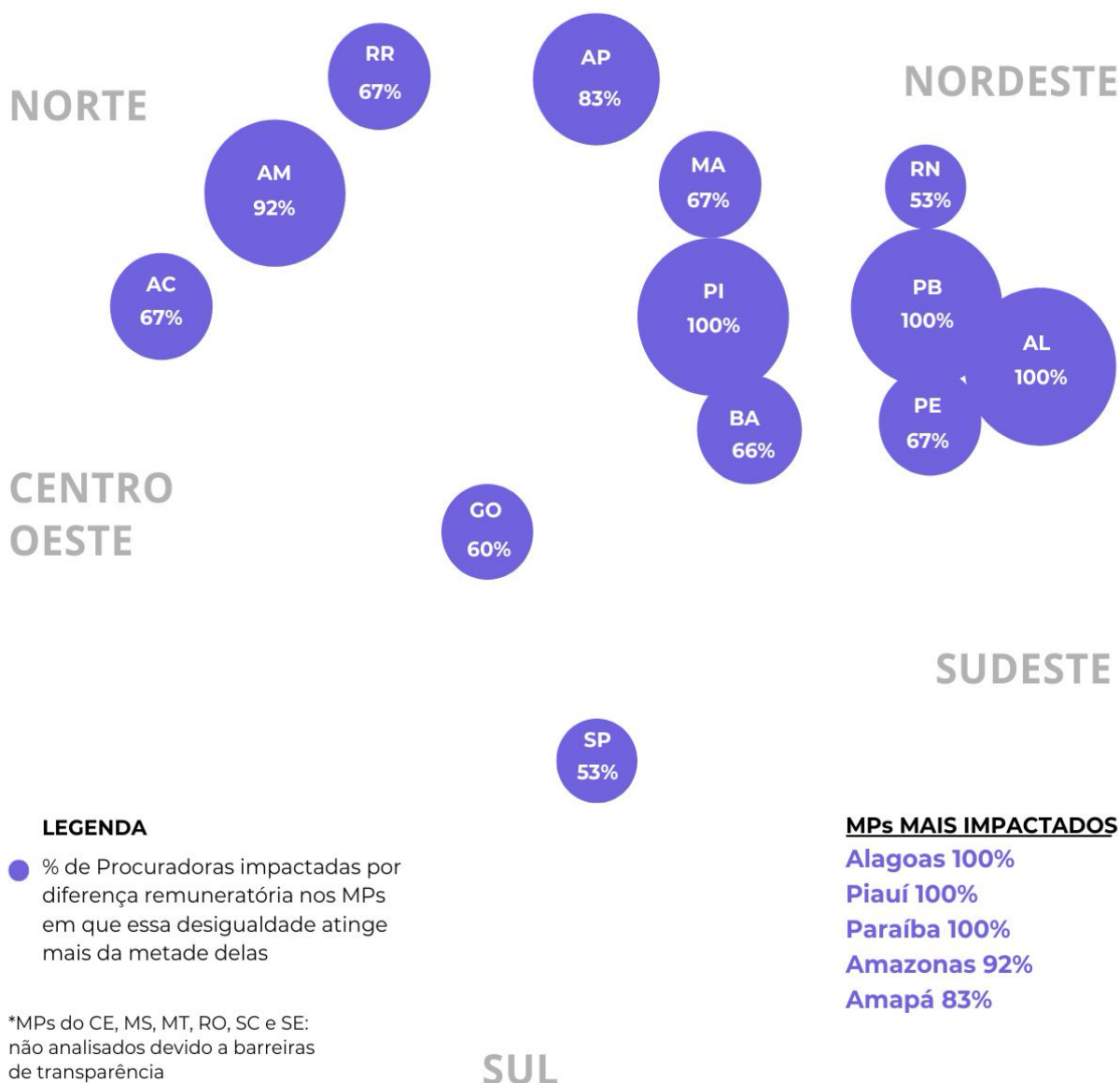
No caso das Procuradoras de Justiça, em **13 dos 21 MPs analisados as Procuradoras recebem menos que seus colegas homens**. Neste caso, chega-se à situação de 100% das Procuradoras de Justiça receberem menos que a média de seus colegas homens em igual função em Alagoas, Piauí e Paraíba.¹⁹

¹⁸ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 21

¹⁹ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 22

MPs EM QUE MAIS DA METADE DAS PROCURADORAS DE JUSTIÇA SÃO IMPACTADAS POR DIFERENÇA REMUNERATÓRIA | 2024

Em **13** dos **21** MPs analisados* **mais da metade** das **PROCURADORAS DE JUSTIÇA** têm média anual de rendimento líquido total inferior à média dos homens no mesmo cargo

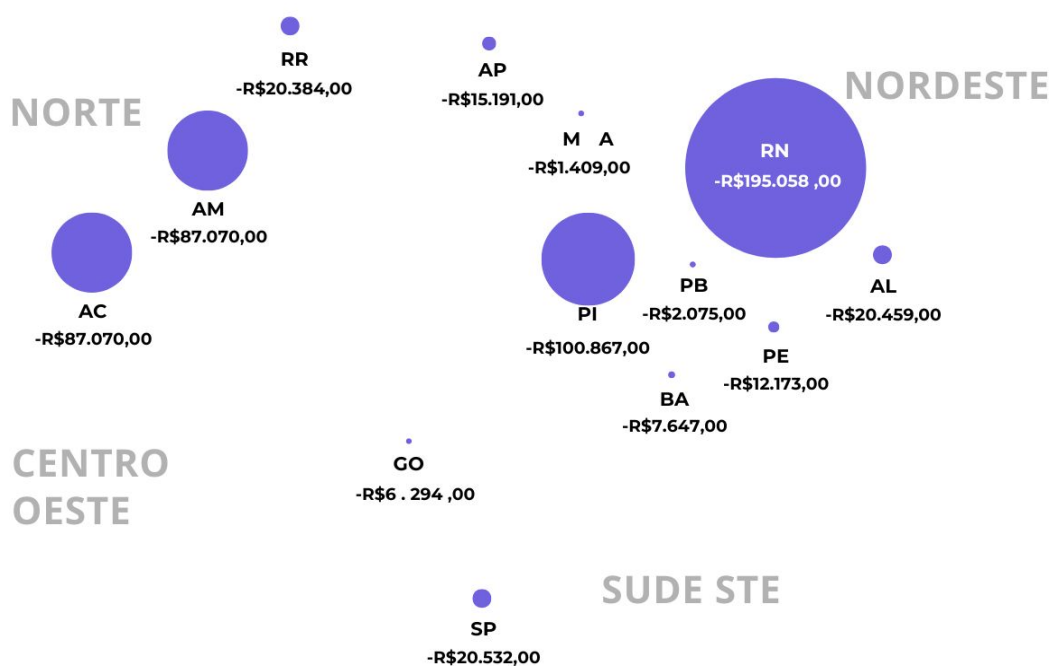


Fonte: Dados das folhas de pagamentos de membros ativos dos sites dos MPs estaduais.

As diferenças não são marginais: em diversos estados, a desvantagem anual média ultrapassa dezenas de milhares de reais, chegando a patamares extremos superiores a **R\$ 190 mil por ano** no caso de Procuradoras de Justiça. No Rio Grande do Norte, um Procurador de Justiça ganha em média R\$195 mil a mais que uma colega para desempenhar a mesma função.²⁰

DIFERENÇA DE VALOR ANUAL LÍQUIDO RECEBIDO (A MENOS) POR **PROCURADORA DE JUSTIÇA**, EM R\$ | 2024

Em **13** dos **21*** **MPs** estaduais analisados, as **PROCURADORAS DE JUSTIÇA** têm média anual de rendimento líquido total inferior a dos homens no mesmo cargo



LEGENDA

- Total da diferença média anual em R\$ por Procuradora

*MPs do CE, MS, MT, RO, SC e SE: não analisados devido a barreiras de transparência

RANKING DA DIFERENÇA

Rio Grande do Norte -R\$195.058,00
Piauí -R\$100.867,00
Amazonas -R\$87.070,00
Acre -R\$47.555,00
São Paulo -R\$20.532,00

²⁰ JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025, p. 23

Essas disparidades não se explicam por diferenças individuais isoladas, mas refletem o acesso desigual a cargos de chefia, funções estratégicas, verbas acessórias e espaços de influência institucional, historicamente concentrados em homens.

No caso do Ministério Público Federal, **1 em cada 3 mulheres recebe menos do que homens no mesmo cargo**. Em média, uma Procuradora Federal recebe R\$4.496,16 a menos que um Procurador no mesmo cargo por ano.²¹

RETRATO DA REMUNERAÇÃO DAS MULHERES NO MPF I 2024



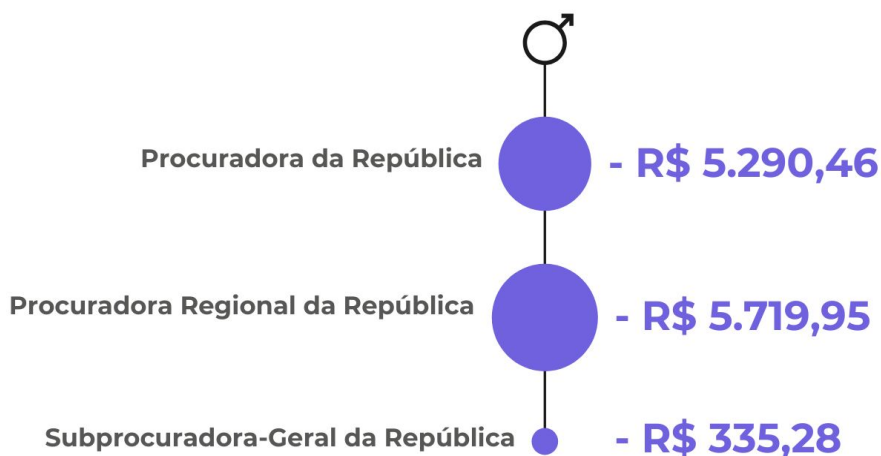
**1 em cada 3
mulheres**
recebem menos
que **homens no
mesmo cargo**

Em média, cada
mulher recebeu

R\$ 4.496,16

a menos do que um **homem**
no mesmo cargo em um ano

Valor líquido recebido a menos por PROCURADORA FEDERAL



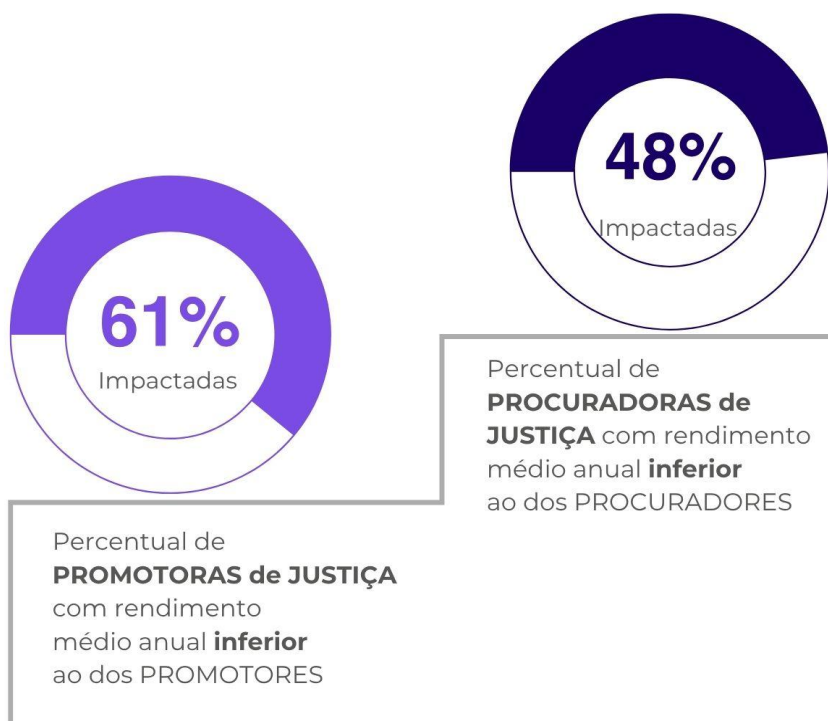
²¹ JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025, p. 26

A desigualdade remuneratória não é um efeito colateral, mas **consequência direta da desigualdade de poder**, já que cargos de chefia, funções estratégicas e verbas acessórias estão concentrados em homens.

A pesquisa mostra que a **progressão de Promotora para Procuradora reduz a desigualdade remuneratória**, de modo que o gargalo para promoção constitui um dos principais mecanismos de manutenção de desigualdade de gênero.²²

COMPARAÇÃO DO IMPACTO DA DIFERENÇA REMUNERATÓRIA POR CARGO NOS MPs | 2024

A **progressão na carreira de PROMOTORA DE JUSTIÇA para PROCURADORA DE JUSTIÇA representa**, na prática, a **redução da diferença** média anual de rendimento líquido total



Fonte: Dados das folhas de pagamentos de membros ativos dos sites dos MPs estaduais

²² JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 25

Esse dado é particularmente significativo para o presente caso, pois demonstra que:

(a) a progressão funcional é um instrumento efetivo de redução de desigualdades;

(b) a persistência da desigualdade indica que as mulheres encontram obstáculos desproporcionais para alcançar essa progressão.

Tais dados estão em consonância com o quadro brasileiro, onde, segundo o IBGE, há desigualdade maior entre os grupos de maior rendimento, onde mulheres recebem 63,6% do rendimento dos homens.²³

5. ARGUMENTOS LEGAIS

5.1 Discriminação indireta e igualdade material. O Conselho Nacional do Ministério Público como ator responsável pela adoção de medidas que limitem a discrepância salarial entre homens e mulheres

O padrão nacional de desigualdade salarial nas carreiras do Ministério Público demonstra a existência de discriminação indireta institucional, que ocorre, conforme o Comitê da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), quando normas aparentemente neutras operam em contextos marcados por desigualdade histórica de gênero e outros marcadores, produzindo efeitos desproporcionais sobre mulheres, sobretudo mulheres negras e racializadas, em violação ao princípio da igualdade material.²⁴ Esta desigualdade se manifesta no ingresso e progressão na carreira, e, materialmente, em remuneração menor para mulheres desempenhando as mesmas funções que seus colegas homens.

²³ IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. 2. ed. 2021. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf.

²⁴ Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CETFDM (Decreto nº 4377, 13 de Setembro de 2002), 1979, art. 2º; CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 9

Como a pesquisa demonstra, a discriminação material acontece em todos os níveis da carreira do Ministério Público, seja por mulheres recebendo menor remuneração que a de seus colegas homens, seja por elas terem menos acesso a cargos superiores em que a diferença salarial é menor. Mesmo quando não afetadas individualmente, 80% das mulheres trabalham em ambientes nos quais um homem recebe, em média, mais do que uma mulher.

A Constituição e obrigações internacionais do Brasil são claras sobre o princípio da igualdade, ou não-discriminação.²⁵ No que tange à igualdade salarial, pessoas que exercem funções de valor igual, devem ter a mesma remuneração.²⁶ Conforme o Comitê da ONU sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC), “a igualdade no setor público deveria ser conseguida o mais rápido possível.”²⁷

Conforme o Comitê sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), órgão responsável por acompanhar a implementação da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CETFD) e promover a interpretação de seus artigos, o **Artigo 2º da Convenção CEDAW** estipula a obrigação dos Estados em respeitar, proteger e efetivar o direito das mulheres à não-discriminação. A obrigação de efetivar refere-se à necessidade de cada instituição do Estado tomar uma ampla gama de medidas para garantir que mulheres e homens se

²⁵ Constituição Federal, Artigos 1º, III; 3º, I a IV; 5º caput, I, §§ 2º, 3º e 4º; Artigo 7º, XX e XXX; Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Decreto nº 592, 6 de julho de 1992), art. 2º, I e art. 26; Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591, 6 de julho de 1992), art. 2º, II; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CETFD (Decreto nº 4377, 13 de Setembro de 2002), 1979, art. 2.

²⁶ Organização Internacional do Trabalho, Convenção nº 100, art. 1,(b), 1951; Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591, 6 de julho de 1992, art. 7º, a, i: Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, art. 11, 1, (d).

²⁷ CDESC, Recomendação Geral nº23, para. 14. Disponível (em espanhol) em: <https://docs.un.org/es/E/C.12/GC/23>

beneficiam *de jure* e *de facto* de todos os direitos, o que inclui a adoção de medidas especiais temporárias, como as ações afirmativas.²⁸

Este esforço inclui obrigações relativas a políticas e práticas, mas também obrigações de resultado.²⁹ Para tanto, o Estado brasileiro, como um todo, deve construir “**políticas públicas, programas e arcabouços institucionais que visem satisfazer as necessidades específicas das mulheres, conduzindo ao pleno desenvolvimento do seu potencial em pé de igualdade com os homens.**”³⁰ Desse modo, todas as instituições têm o dever de “reagir ativamente” a quadros de discriminação, sobretudo quando relacionada a órgãos públicos.

Conforme o Comitê, as políticas de igualdade de gênero devem ser “orientadas por ações e resultados”, com claros “patamares e cronogramas”, e “recursos adequados”, incluindo para a produção e atualização contínua de indicadores desagregados por gênero e raça.³¹ O dever de proatividade do Estado brasileiro em reverter discriminações se materializa em políticas públicas eficazes, e uma das principais medidas é a de “continuamente melhorar” bases de dados estatísticas e sua análise sobre todas as formas de discriminação contra mulheres, sobretudo àquelas de grupos de particular vulnerabilidade.³² Tal medida tem a finalidade de garantir que mulheres possam participar ativamente da formulação e monitoramento das políticas de não-discriminação.³³

A obrigação de tomar passos concretos frente a discriminação material contra mulheres abrange todos os poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), com cada órgão

²⁸ Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, Artigo 4; CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 9. Recomendação Geral nº 25.

²⁹ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 9.

³⁰ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 9.

³¹ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para 28, 37(f).

³² CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 10.

³³ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 26.

assumindo responsabilidade sob seu mandato constitucional.³⁴ No caso do *Parquet*, o órgão primordialmente responsável por estas ações e resultados é o Conselho Nacional do Ministério Público, à luz do Artigo 130-A da Constituição Federal, mas, em complementariedade à atuação deste Conselho e, sempre, no intuito de avançar na consolidação da equidade de gênero e não-discriminação material, é prerrogativa de cada órgão do Ministério Público avançar dentro da sua esfera de atuação.

A ausência de regulação e de políticas nacionais pelo CNMP configura **omissão institucional relevante**, pois há uma obrigação constitucional e convencional do mesmo, a qual deve ser enfrentada proativamente pelas diferentes entidades do Ministério Público até seu saneamento a nível nacional.

5.2 Todos os ramos do Ministério Público têm a obrigação de adotar medidas de promoção de mulheres na carreira e em cargos de poder. Discriminação Institucional. Obrigações de Resultado e devida diligência institucional

A desigualdade de gênero no acesso e progressão nas carreiras do Ministério Público, além de resultar em discriminação salarial, limita a participação de mulheres em espaços de maior poder institucional.

O Comitê CEDAW, em sua última avaliação do Brasil sobre suas obrigações no que tange à discriminação contra mulheres, demonstrou preocupação com “o impacto limitado” de medidas para a igualdade na participação de mulheres na vida pública, “em particular às mulheres do meio rural, Indígenas, Quilombolas e Afrodescendentes, pertencentes às comunidades LGBTQI+, e mulheres com deficiências.”³⁵ Na mesma

³⁴ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 25

³⁵ CEDAW, Observações finais do oitavo e nono informe periódico do Brasil, 6 de Junho 2024; CEDAW/C/BRA/CO/8-9, para. 26 (c).

oportunidade, destacou a “prevalência de violência política baseada em gênero”.³⁶ O Comitê recomendou ao Brasil:

27. Em consonância com sua recomendação geral n° 23 (1997) sobre as mulheres na vida política e pública, o Comitê recomenda que o Estado parte **intensifique seus esforços para promover a representação igualitária das mulheres no Congresso Nacional, em cargos governamentais, no serviço diplomático, no judiciário e no serviço público nos níveis nacional, estadual e local, adotando medidas específicas, incluindo medidas especiais temporárias, tais como cotas de paridade de gênero, recrutamento preferencial de mulheres para o serviço público, em particular nos níveis de tomada de decisão,[...]**

A desigualdade de gênero enfraquece a capacidade institucional do Ministério Público de cumprir seu mandato constitucional de defesa da ordem jurídica, dos direitos fundamentais e do regime democrático, afetando prioridades, cultura organizacional e legitimidade institucional.³⁷ O CEDAW é expresso em atrelar o acesso à justiça à participação de mulheres em todos os órgãos e níveis do sistema de justiça, incluindo expressamente o Ministério Público.³⁸

O Ministério Público é órgão essencial à democracia, fiscal da Constituição, responsável pela ação penal, protetor do patrimônio público, social e do meio ambiente, além de direitos difusos e coletivos.³⁹ Progredir na paridade de participação de mulheres em postos de maior poder na carreira é essencial para fortalecer a democracia através da participação de mulheres na vida pública.

³⁶ CEDAW, Observações finais, para. 26(a).

³⁷ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados. Participação de Mulheres na Administração da Justiça. Relatório para a Assembleia Geral das Nações Unidas [original em espanhol], UN Doc. A/76/142, 25 de julho de 2021. Para. 19.

³⁸ CEDAW, Recomendação Geral n° 33, Acesso de mulheres à justiça, 3 de Agosto de 2015, CEDAW/C/GC/33, para. 15, f.

³⁹ Constituição Federal, art. 127.

Conforme alertam Maria Clara Costa Pinheiro de Azevedo e colegas, todas representantes de Ministério Públicos estaduais, há uma discrepância importante na atuação externa do Ministério Público em garantir a isonomia de gênero conforme o art. 127 da CF e a ausência de ações internas concretas para promover a isonomia entre homens e mulheres na organização das carreiras;⁴⁰ constatação essa incorporada também pelo Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público na Carta de Belo Horizonte.⁴¹

O próprio CNMP reconhece a importância da participação feminina e a sub-representação de gênero nos “postos superiores de chefia, comando e gestão do Ministério Público brasileiro”, constatando na pesquisa ‘Cenários de Gênero’, de 2018, a “baixa representatividade feminina nas posições de poder político e decisório na Instituição”. Ocorre que, contrastando os dados da pesquisa com os do Mapa da Equidade, atualizado pelo CNMP, ou com a supracitada pesquisa da JUSTA, percebe-se que não houve avanços significativos neste campo e, na verdade, retrocessos. Por exemplo, o número total de mandatos de Procuradores-Gerais por mulheres desde 1988 passa de 18% para 15%, o de Corregedoras-Gerais permanece em 22%, enquanto o número total de membras permanece em 40%.

Os poucos dados produzidos pelo CNMP, sem qualquer tipo de desagregação por raça ou outros marcadores de exclusão, não está em consonância com os melhores padrões internacionais e nacionais, não apresenta objetivos claros e passos concretos para a efetivação da igualdade de gênero no Ministério Público. Ainda assim, os dados demonstram superficialmente que não houve avanço nos últimos oito anos, denotando

⁴⁰ Pinheiro de Azevedo et al, Diagnóstico e Perspectivas da Desigualdade de Gênero nos Espaços de Poder do Ministério Público: “santo de casa não faz milagre”, tese aprovada por unanimidade no XXII Congresso Nacional do Ministério Público, disponível em

⁴¹ Disponível em: https://assets-institucional-igp.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2018/10/MNMMP_CartadeBH22092018.pdf

a ausência de política eficaz de combate à desigualdade de gênero, a omissão do CNMP em desempenhar sua função constitucional, e a urgência de atuação jurisdicional para que não haja outra década perdida nesse esforço.

Mais do que isso, é possível afirmar que o CNMP de fato retrocedeu nos últimos anos, ao revogar a Resolução 244\2022, que promovia a isonomia entre homens e mulheres na progressão da carreira - embora sem os necessários objetivos ou indicadores concretos presentes nos melhores padrões internacionais - em seu lugar formulando uma Recomendação, documento com ainda menor poder normativo.

O art. 7º(b) da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher traz a obrigação dos Estados em garantir a participação feminina na vida pública em geral, além de “ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais”. A Declaração de Pequim estabelece a importância da plena participação de mulheres em espaços de poder para o desenvolvimento, assim como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável⁴², subscritos pelo Brasil.

O direito internacional consagra duas dimensões essenciais para a concretização do direito de participar em espaços de participação pública: a paridade total (50/50) entre mulheres e homens, em toda sua diversidade, como ponto de partida; e a presença de mulheres em cargos-chave de tomada de decisão e orientação de políticas públicas.⁴³

⁴² Organização das Nações Unidas, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Objetivo 5, 5.1, 5.5, 5.c.

⁴³ CEDAW, Recomendação Geral nº 40, para 2.

As medidas afirmativas devem vir acompanhadas por medidas de caráter pedagógico, reforçando como a paridade de gênero em todos os níveis fortalece a democracia, a prestação de serviços jurídicos e a convivência de uma maneira geral.⁴⁴

Segundo Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, Diego Garcia-Sayan, a paridade de gênero não está em dissonância com a independência do Ministério Público; é, na verdade, dimensão essencial da independência funcional sob responsabilidade constitucional do CNMP:

19. Um sistema judicial e um Ministério Público independentes, imparciais e comprometidos com a igualdade de gênero são cruciais para a vigência dos direitos humanos, o fortalecimento da democracia, a inclusão de todas as vozes nas questões de interesse público e a erradicação da violência contra as mulheres por motivos de gênero. Por essa razão, a representação igualitária de mulheres e homens no sistema de administração da justiça é tanto um objetivo em si mesmo quanto uma condição essencial para a proteção equitativa e eficaz dos direitos humanos e da igualdade substantiva.

O Relator Especial também alerta para o “teto de vidro” nas carreiras do sistema de justiça, a barreira invisível que impede mulheres e outras minorias em ascenderem às posições mais altas do sistema de justiça, independente de suas qualificações.⁴⁵ Ele destaca que o quadro se agravou durante a pandemia, com as cobranças por trabalhos domésticos recaindo desproporcionalmente sobre mulheres.⁴⁶

Ademais, a Corte Interamericana de Direitos Humanos pacificou o entendimento de que o Artigo 23 da Convenção Americana de Direitos Humanos, relativo à garantia de não-discriminação, compele os Estados a superar barreiras “formais e substantivas” que

⁴⁴ Ibid, para 81.

⁴⁵ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados. Participação de Mulheres na Administração da Justiça. Relatório para a Assembleia Geral das Nações Unidas [original em espanhol], UN Doc. A/76/142, 25 de julho de 2021, para. 66.

⁴⁶ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados. Participação de Mulheres na Administração da Justiça. Relatório para a Assembleia Geral das Nações Unidas [original em espanhol], UN Doc. A/76/142, 25 de julho de 2021, para. 49.

impedem pessoas de grupos historicamente marginalizados ao ofício público, “especialmente mulheres”.⁴⁷

Nesse sentido, o Relator Especial foi categórico ao afirmar a importância da participação de mulheres no sistema de justiça e recomendar medidas para remediar a discriminação indireta:

89. O sistema judicial deve conter em todos os seus níveis uma representação plural e diversificada como forma de preservar e melhorar a confiança pública e a credibilidade, legitimidade e independência das instituições de justiça. Para esse fim, os processos de seleção e promoção na magistratura e no Ministério Público devem ser adaptados para evitar que critérios, a priori objetivos, sejam barreiras que contribuam para marginalizar a participação equitativa das mulheres, particularmente em cargos de direção.⁴⁸

O esforço contínuo para incluir mulheres e pessoas de grupos marginalizados no sistema de justiça enquanto fortalecimento democrático é presente em vários países. Na Itália, por exemplo, juízas grávidas ou durante o retorno da licença-maternidade têm direito a uma redução de um quarto dos casos assignados, com concentração de casos em dias de audiência para dar mais flexibilidade à participação feminina⁴⁹. Na Finlândia, a licença-maternidade é garantida para pais e mães, e não reduz o tempo de contagem de carreira para fins de promoção ou aposentadoria.⁵⁰ No Nepal, a Lei do Conselho Judicial estipula que juízas têm prioridade para acessar promoções, com um ano a menos de experiência.⁵¹ Na Espanha, a Lei Orgânica 3/2007 estipula que mulheres são favorecidas com o desempate na promoção em carreiras jurídicas, além

⁴⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Gadea Mantilla v. Nicaragua, sentença de 16 de outubro de 2024, para. 91. Também: Convenção de Belém do Pará, 06 de setembro de 1994, Art. 4º, j.

⁴⁸ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, Participação de Mulheres na Administração da Justiça. Relatório para a Assembleia Geral das Nações Unidas [original em espanhol], UN Doc. A/76/142, 25 de julho 2021, para. 89.

⁴⁹ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, op. cit., para. 51.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid, para. 77.

de listas exclusivas para mulheres de maneira alternada na promoção, de maneira semelhante à Resolução 525/2023 do CNJ.⁵²

5.3. A Resolução 525 do CNJ corresponde aos melhores padrões internacionais relativos às obrigações do Brasil. Medidas afirmativas são constitucionais e de acordo às obrigações internacionais do Brasil. Jurisprudência constitucional e internacional pacífica.

A Resolução 525 do Conselho Nacional de Justiça contou com ampla colaboração entre sociedade civil, academia e integrantes da carreira para sua formulação. O resultado foi um sistema de resposta direta à questão estrutural de falta de progressão na carreira, no seguinte arcabouço:

- A) Listas de promoção passam a ser alternadas entre mistas e **exclusivamente compostas por mulheres.**
- B) A política afirmativa seguirá em vigor até o atingimento da proporção de 40% a 60% de mulheres ocupando os cargos de segundo grau
- C) O CNJ se obriga a manter banco de dados atualizado para que a mudança possa ser monitorada, através do painel Justiça em Números do CNJ.

Ações afirmativas não suprimem o mérito, mas iniciam a correção de distorções estruturais. A experiência recente do Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução CNJ nº 525/2023, demonstra que listas paritárias são técnica regulatória compatível com a Constituição. É pacificado o entendimento de que, para fins de prerrogativas, a carreira do Ministério Público é equiparada à do judiciário.⁵³ O mecanismo aprovado pelo CNJ é, em seus elementos essenciais, idêntico ao adotado pela Resolução nº 2.143/2025 do CSMP-SP: alternância entre editais mistos e editais

⁵² Ibid, para. 78.

⁵³ RE 968646 RG, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 16-11-2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-265 DIVULG 22-11-2017 PUBLIC 23-11-2017. CNMP, Resolução 526/2023, Resolução 528/2023, Resolução 272/2023

exclusivos para mulheres, com vigência condicionada ao atingimento de patamar de paridade, preservando o critério de merecimento como eixo da promoção.

A Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça, em seu documento “Diretrizes para a igualdade de gênero no recrutamento e promoção de juízes”,⁵⁴ recomendou medidas semelhantes para promover a não-discriminação e combate aos estereótipos de gênero nas carreiras jurídicas, como a produção de indicadores e monitoramento por ampla análise estatística sobre desigualdade nas carreiras, transparência nos processos de recrutamento e promoção, adoção de medidas para promover um balanço entre trabalho e vida familiar para toda a carreira, treinamento para todos os membros sobre a importância da igualdade de gênero nas carreiras, adoção de quotas claras para ingresso e promoção nas carreiras, e, finalmente, que tais medidas sejam promovidas e defendidas por entidades superiores de governança, como, no caso, o Conselho Nacional do Ministério Público.

Como exposto acima, o Brasil possui obrigação constitucional e convencional de implementar políticas e medidas afirmativas para a superar as barreiras estruturais de mulheres no sistema de justiça, sobretudo em postos-chave de tomada de decisão e formulação de políticas judiciais e as medidas formuladas pelo CNJ estão em plena consonância com os melhores padrões internacionais e obrigações do país.⁵⁵ Tais medidas são comprovadamente eficazes em contribuir para a reforma de desigualdades históricas.⁵⁶

⁵⁴ Guidelines on gender equality in the recruitment and promotion of judges, disponível em: https://rm.coe.int/cepej-2022-10-guidelines-on-gender-equality-en-adopted/1680a95679#_ftnref23

⁵⁵ CEDAW, Art. 4º; CEDAW, Recomendação Geral nº 25; Relator Especial para a Independência de Juízes e Advogados, op. cit., para. 77.

⁵⁶ Ibid, para. 83

5.4. Cabimento da instauração de política de promoção da equidade de gênero por Ministérios Públicos estaduais. Competência normativa do Conselho Superior para regulamentação da indicação de membros do MP para promoção

A mora do CNMP no cumprimento de sua função constitucional e convencional explicitada acima não pode converter-se em fundamento para que o mesmo órgão impeça tentativas de avanço promovidas pelos órgãos estaduais, sobretudo quando essas tentativas se pautam em boas práticas amplamente reconhecidas no direito comparado e na experiência do próprio sistema de justiça brasileiro, como é o caso do modelo de alternância de editais já consagrado pela Resolução CNJ nº 525/2023 e reproduzido na redação do art. 72-A do Regimento Interno do Conselho Superior do Ministério Público de São Paulo, em respeito à sua prerrogativa de indicar os nomes de membros do MP para remoção ou promoção.

A Resolução nº 2.143/2025 do CSMP-SP enquadra-se na competência constitucional do órgão, pois não alterou o binômio antiguidade e merecimento. Apenas disciplinou, no plano regulamentar interno, a forma de organização das listas de candidatos dentro do critério de merecimento já legalmente estabelecido, introduzindo a alternância de editais mistos e exclusivos até o atingimento de patamar mínimo de representação feminina. Trata-se de ato de auto-organização interna do Conselho Superior dentro da sua prerrogativa conferida pelos arts. 36 e 134 da Lei Complementar Estadual nº 734/93, amplamente ancorado nas obrigações constitucionais e convencionais de cada ramo do Ministério Público.

Ademais, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADC 41, assentou que ações afirmativas encontram fundamento constitucional autônomo nos arts. 3º, IV e 5º, I e XLI da Constituição Federal, independentemente do veículo normativo específico em que se materializam. O veículo deve ser adequado à competência de quem o edita; a ação

afirmativa, como instrumento constitucional, não exige lei específica autorizadora além dos fundamentos que a própria Constituição já provê.

Cumpra registrar, ainda, que a Resolução nº 2.143/2025 incorpora os elementos que a doutrina e a jurisprudência constitucional identificam como requisitos de validade das medidas especiais temporárias: proporcionalidade (a alternância não exclui homens das vagas, apenas reserva editais alternados para mulheres), temporariedade (a medida tem gatilho de encerramento definido no próprio art. 72-A, ao fixar o patamar de 40% como condição resolutive) e adequação ao fim (o mecanismo responde diretamente ao padrão documentado de sub-representação feminina nos cargos de Procurador de Justiça).

Na verdade, a anulação da Resolução nº 2.143/2025 do Conselho Superior do Ministério Público de São Paulo, “bem como quaisquer outras disposições que tenham instituído ‘cota/alternância’, ‘editais exclusivos por gênero’” constitui violação ao princípio do não-retrocesso que rege a sistemática da não-discriminação.

6. CONCLUSÃO

Diante do conjunto probatório e normativo apresentado, resta demonstrado que a desigualdade de gênero nos Ministérios Públicos brasileiros não decorre de fatores circunstanciais ou escolhas individuais, mas de um padrão estrutural e reiterado de segregação vertical, que restringe o acesso de mulheres — em especial aos cargos de maior poder decisório — e produz desigualdades remuneratórias sistemáticas. A persistência desses resultados, ao longo de décadas, revela a existência de discriminação indireta institucional, incompatível com o princípio constitucional da igualdade material e com as obrigações internacionais assumidas pelo Estado brasileiro em matéria de não discriminação, acesso à justiça e participação igualitária na vida pública.

Nesse contexto, a omissão do Conselho Nacional do Ministério Público em adotar parâmetros nacionais, transparentes e orientados a resultados para a promoção e progressão funcional de mulheres configura descumprimento de seu dever constitucional de controle administrativo e de garantia do cumprimento dos deveres funcionais da instituição. Diante desta mora, é imprescindível que Ministérios Públicos estaduais avancem na equidade de gênero em seus quadros. A Constituição de 1988, bem como os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, não se limitam a proibir discriminações formais, mas impõem ao Estado o dever positivo de organizar suas instituições de modo a produzir igualdade real, inclusive por meio da adoção de medidas especiais temporárias e outras ações afirmativas, sempre que constatadas desigualdades estruturais persistentes.

Assim, à luz dos dados empíricos apresentados, da jurisprudência constitucional e dos parâmetros internacionais aplicáveis, impõe-se o reconhecimento da necessidade de atuação estrutural para superar a desigualdade de gênero no Ministério Público. Medidas afirmativas, como aquelas já adotadas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior do Ministério Público de São Paulo, são compatíveis com os melhores padrões internacionais, e não apenas são constitucionalmente legítimas, como constituem instrumento indispensável para o fortalecimento da democracia, da legitimidade institucional e da própria capacidade do Ministério Público de cumprir seu mandato constitucional de defesa da ordem jurídica, dos direitos fundamentais e do regime democrático.

7.PEDIDOS

Pelas razões expostas, as peticionantes opinam no sentido de que seja mantida a Resolução do Conselho Superior do Ministério Público de São Paulo. E, ainda, requerem:

- (i) A admissão das requerentes como *amici curiae* no presente Procedimento de Controle Administrativo com todas as prerrogativas previstas no art. 138 do CPC, recebendo o procedimento no estado em que se encontra;
- (ii) Seja oportunizada a realização de sustentação oral por ocasião dos julgamentos futuros;
- (iii) Subsidiariamente, caso não se reconheça a condição de *amici curiae*, seja a presente petição admitida nos autos como memoriais e;
- (iv) Subsidiariamente, caso não se reconheça a condição de *amici curiae*, seja a presente petição enviada ao Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público, para que permita a apresentação dos fatos aqui trazidos, nos moldes do art. 55 do Regimento Interno do CNMP.

São Paulo, Porto Alegre e Rio de Janeiro, 08 de julho de 2026

Luciana Zaffalon Leme Cardoso
OAB/SP 262.827

Denise Dourado Dora
OAB/RS 19.054

Rosane Maria Reis Lavigne
OAB/RJ 37.188

Mônica de Melo
OAB/SP 117.623