

EXCELENTÍSSIMO SENHOR CONSELHEIRO DO CONSELHO NACIONAL
DO MINISTÉRIO PÚBLICO FERNANDO DA SILVA COMIN, RELATOR DA
PROPOSIÇÃO 1.01276/2025-07

Objeto: Proposta de Resolução. Dispõe sobre ação afirmativa de gênero para
acesso aos graus superiores das carreiras do Ministério Público.

AMICUS CURIAE. DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS
MINISTÉRIOS PÚBLICOS. QUADRO ESTRUTURAL E
PERSISTENTE DE SEGREGAÇÃO VERTICAL. SUB-
REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NOS GRAUS
SUPERIORES DAS CARREIRAS E DESIGUALDADES
REMUNERATÓRIAS. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA
IGUALDADE MATERIAL. INOBSERVÂNCIA DAS
OBRIGAÇÕES INTERNACIONAIS EM MATÉRIA DE NÃO
DISCRIMINAÇÃO E PARTICIPAÇÃO IGUALITÁRIA NA VIDA
PÚBLICA.

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, reunindo operadores do direito, pesquisadores e movimentos sociais, dedicada à promoção de modelo integrador de justiça, nos termos das 100 Regras de Brasília, (imprensa@forumjustica.com.br), neste ato representado por suas coordenadoras Mônica de Melo, brasileira, Defensora Pública do Estado de São Paulo, inscrita na OAB/SP sob o nº. 117.623 e no CPF/MF sob o nº 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 nº 37.188, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, requerer sua habilitação enquanto *AMICI CURIAE*, consoante as razões a seguir:

1. INTRODUÇÃO

As peticionantes, JUSTA, Themis, e Fórum Justiça, almejam trazer ao Conselho Nacional do Ministério Público contribuições para o melhor desenho de solução para a demanda em questão. Nesse sentido, apresentam pesquisa recente que compilou dados dos Ministérios Públicos estaduais e Federal, evidenciando desigualdade de gênero na remuneração e progressão nas carreiras. A pesquisa da JUSTA¹ demonstra, com base em dados oficiais, desigualdades de gênero persistentes e estruturais.

A ausência de mecanismos estruturados de transparência que permitam conhecer as desigualdades internas que afetam trajetórias profissionais e acesso a posições de poder evidencia um ponto sensível do debate atualmente

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/Genero-Poder-e-Remuneracao-nos-MPs_Digital.pdf.

travado no âmbito do CNMP e, ao mesmo tempo, representa uma oportunidade relevante de avanço regulatório, capaz de qualificar diagnósticos institucionais e orientar respostas consistentes e alinhadas às funções constitucionais do Conselho.

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.

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

As entidades subscritoras detêm reconhecida atuação institucional, técnica e acadêmica nos campos da justiça, igualdade de gênero, direitos humanos e políticas públicas, contribuindo para o adequado exame da proposta sob perspectiva empírica e normativa qualificada.

Atuaram, conjuntamente, como *amici curiae* ofertando memorial e realizando sustentação oral no julgamento, pelo Conselho Nacional de Justiça, do Ato Normativo 0005605-48.2023.2.00.0000, que alterou a Resolução CNJ nº. 106/2010 para criar 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.

2.1. 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 pela 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. 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.

2.2. 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

² Mais em: themis.org.br/somos/historia.

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. Recebeu também os Prêmios Google de Investimento Social em 2014 e 2016 para desenvolvimento das plataformas digitais LAUDELINA e PLP2.0, conectando mulheres trabalhadoras domésticas e em situação de violência de gênero com instituições do sistema de justiça.

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, e atua em casos no Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Recentemente, com as crises climáticas que afetaram o Rio Grande do Sul, a Themis passou a desenvolver o programa “PLPS do Clima”, engajando mulheres atingidas pelas inundações e no trabalho de apoio, resiliência e reconstrução.

2.3. Fórum Justiça

O Fórum Justiça (FJ) é uma articulação plural da sociedade civil, formada por integrantes do sistema de justiça, acadêmicos e movimentos sociais e organizações da sociedade civil, com atuação qualificada e compromisso com a construção de uma justiça democrática e inclusiva, orientada à mitigação das desigualdades estruturais e à proteção dos direitos humanos.

Em consonância com a Declaração que acompanha as 100 Regras de Brasília para o Acesso à Justiça das Pessoas em Condição de Vulnerabilidade, o Fórum Justiça adota e promove o modelo integrador de justiça, pautado na articulação interinstitucional e na centralidade das pessoas em situação de vulnerabilidade. Tal atuação lhe confere legitimidade e expertise para contribuir com este Supremo Tribunal Federal, na presente Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental, na qualidade de *amicus curiae*.

Os integrantes do Fórum Justiça defendem um modelo integrador de justiça, baseado: no reconhecimento dos direitos dos diferentes grupos sociais, especialmente daqueles historicamente vulnerabilizados, marginalizados e excluídos dos espaços de poder; na redistribuição de bens e da riqueza; e na participação popular como elemento estruturante da democracia.

Apesar de alguns avanços, a organização e funcionamento do sistema de justiça brasileiro ainda favorecem culturas e práticas corporativas autoritárias, elitistas, racistas e sexistas. Historicamente, as instituições judiciais apresentam baixa permeabilidade às demandas de amplos setores vulnerabilizados da população.

Para o Fórum Justiça, o sistema de justiça constitui um serviço público e, como tal, tem o dever de manter canais de diálogo com os diferentes atores sociais, bem como de 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 defensoras e defensores públicos e estudantes de Direito, o Fórum Justiça promove debates sobre política judicial, participa de pesquisas e diagnósticos e desenvolve ações estratégicas voltadas à democratização do sistema de justiça em todas as regiões do país.

A articulação atua tanto de fora para dentro, por meio do estabelecimento de diálogos e da construção de pontes entre a sociedade civil e as instituições que compõem o sistema de justiça, quanto de dentro para fora, mediante a identificação crítica das desigualdades presentes no interior desses órgãos.

Ao longo de sua trajetória, o Fórum Justiça tem atuado em diferentes frentes. Atualmente, prioriza os seguintes eixos temáticos: Raça, voltado ao enfrentamento do racismo institucional no sistema de justiça; Gênero, dedicado ao combate às discriminações de gênero nessas instituições; Ibero Latino-Americano, que promove diálogos sobre desafios e perspectivas comuns com organizações da América Latina; Cidades, que articula ações com coletivos e organizações da sociedade civil na busca de soluções para conflitos e demandas específicos; e Democratização do Sistema de Justiça, eixo que expressa o compromisso permanente da articulação com a transformação do sistema de justiça, tornando-o mais transparente, acessível e aberto à participação popular.

3. CONTRIBUIÇÃO FÁTICA: DESIGUALDADE ESTRUTURAL NOS MINISTÉRIOS PÚBLICOS

A pesquisa da JUSTA³ busca preencher o vazio informacional sobre gênero nos Ministérios Públicos estaduais e no Ministério Público Federal. A inexistência de indicadores públicos sistemáticos sobre a concentração de poder e renda nas carreiras, desagregados por gênero, raça e outros marcadores sociais, evidencia um espaço relevante de aprimoramento das estratégias institucionais voltadas ao enfrentamento das desigualdades na progressão funcional. O desenvolvimento desses instrumentos, com objetivos claros e orientados à promoção da igualdade, representa uma oportunidade concreta para o CNMP fortalecer o cumprimento de seus deveres constitucionais, convencionais e legais, além de contribuir para o aprofundamento democrático no interior dos Ministérios Públicos.

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.

3.1. 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 no acesso aos graus superiores das carreiras.

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 promotoras⁴.

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-Poder-e-Remuneracao-nos-MPs_Digital.pdf.

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

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO TOTAL DE **PROMOTORES DE JUSTIÇA** NOS 27 MPs ESTADUAIS | 2025

20% - 29%



Em **26** dos **27** MPs, o percentual de **PROMOTORAS DE JUSTIÇA** é menor do que o de **mulheres na população brasileira (51,5%)**

30% - 39%



40% - 49%



A EXCEÇÃO



RIO DE JANEIRO

Único MP com percentual de mulheres superior ao do geral da população brasileira.

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

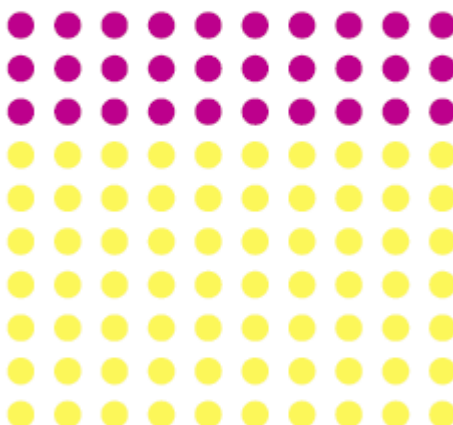
⁵ Azevedo et al. DIAGNÓSTICO E PERSPECTIVAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NOS ESPAÇOS DE PODER DO MINISTÉRIO PÚBLICO: “santo de casa não faz milagre”?, apresentada em Congresso Nacional do Ministério Público de 2017. 2017.

No Ministério Público Federal, a situação é ainda mais preocupante, com mulheres compondo apenas 30% das Procuradoras da República⁶.

MPF

Ministério Público
Federal

MULHERES HOMENS



30% (338)

70% (795)

Em comparação, a advocacia brasileira é hoje 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.

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

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

3.2. Sub-representação feminina sistemática nos graus superiores das carreiras do Ministério Público

A pesquisa evidencia um padrão nacional e reiterado de sub-representação de mulheres nos graus superiores das carreiras do Ministério Público e em seus cargos de maior poder.

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 institucional⁸.

HISTÓRICO

1 x 44

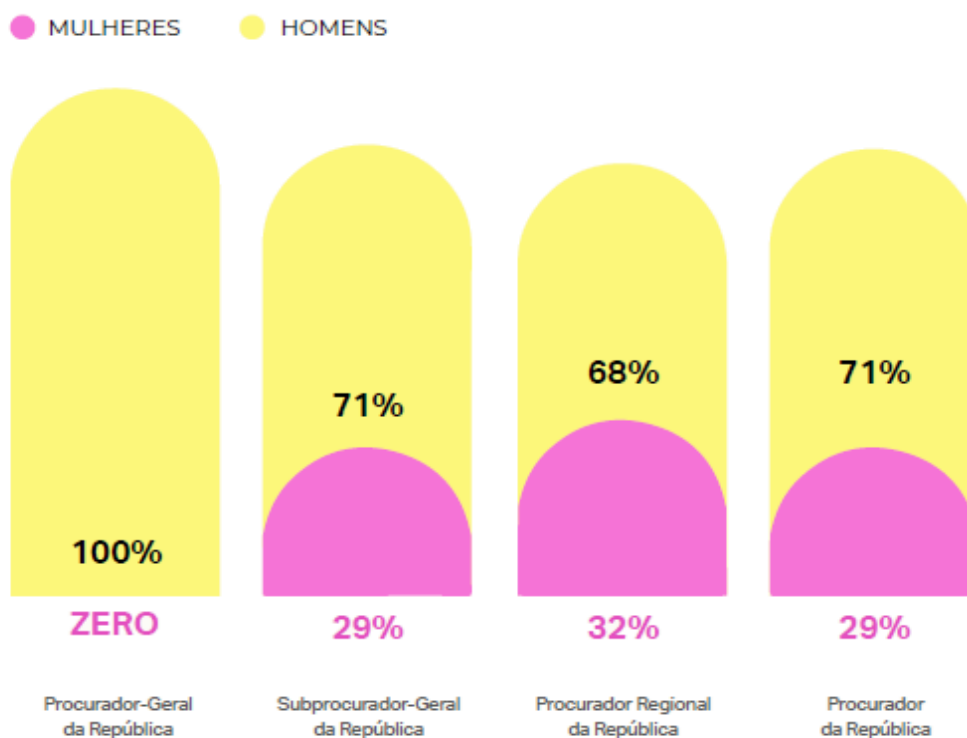
Em 134 anos de existência do MPF, apenas 1 mulher ocupou o cargo de Procuradora-Geral da República, enquanto 44 homens exerceram a chefia da instituição

A sub-representação feminina também se mantém nos demais cargos superiores do MPF, como Subprocuradorias-Gerais e Procuradorias Regionais da República⁹.

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

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

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DO MPF | 2025



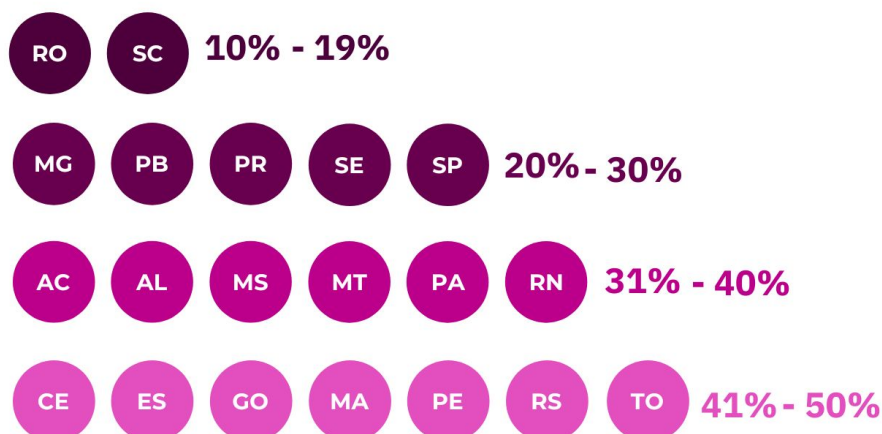
Situação semelhante se observa nos Ministérios Públicos estaduais: em outubro de 2025, **apenas três mulheres** ocupavam o cargo de Procuradora-Geral de Justiça entre os 27 MPs estaduais¹⁰, demonstrando a persistência de um padrão estrutural de exclusão feminina das posições máximas de comando institucional:



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

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 feminina¹¹.

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



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 Justiça¹².

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

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

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

MULHERES

HOMENS

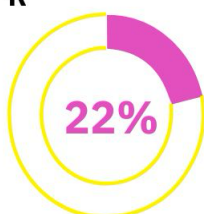


Juntos, os MPs do Paraná, Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul **somam**

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

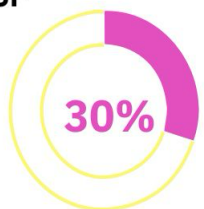
PR



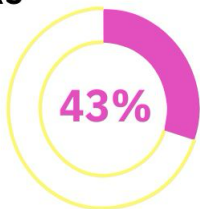
MG



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**.

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 demonstram 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.

3.3. 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**.

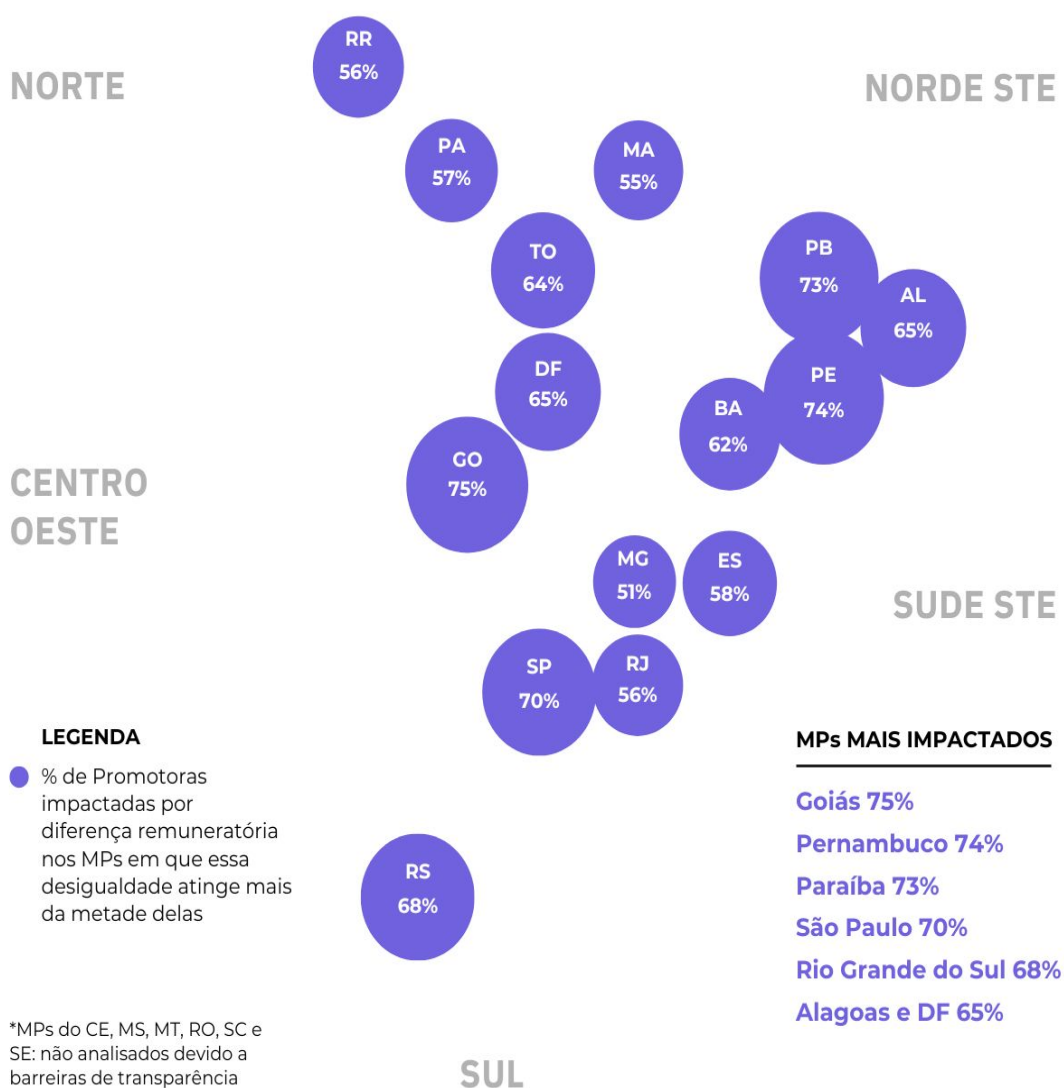
Primeiramente, é preciso notar que os Portais da Transparência dos Ministérios Públicos do Ceará, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Rondônia, Santa Catarina e Sergipe não fornecem bases estruturadas para realização de pesquisa. As barreiras de acesso fizeram com que os dados de tais órgãos deixassem de ser analisados.

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%)¹³.

¹³ 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**



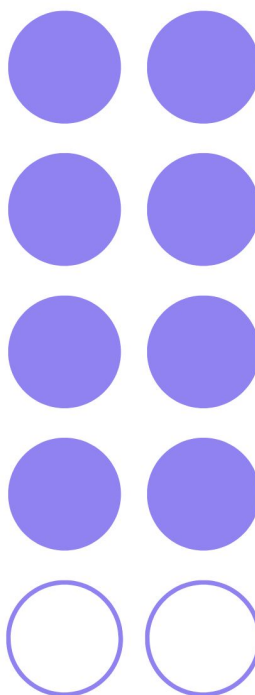
O fato de que 8 entre 10 Promotoras e Procuradoras de justiça trabalham em MPs que pagam menos às mulheres do que aos homens nos mesmos cargos evidencia o ambiente discriminatório em que trabalham as membras do Ministério Público¹⁴.

RETRATO DA REMUNERAÇÃO DAS MULHERES NOS MPs ESTADUAIS I 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



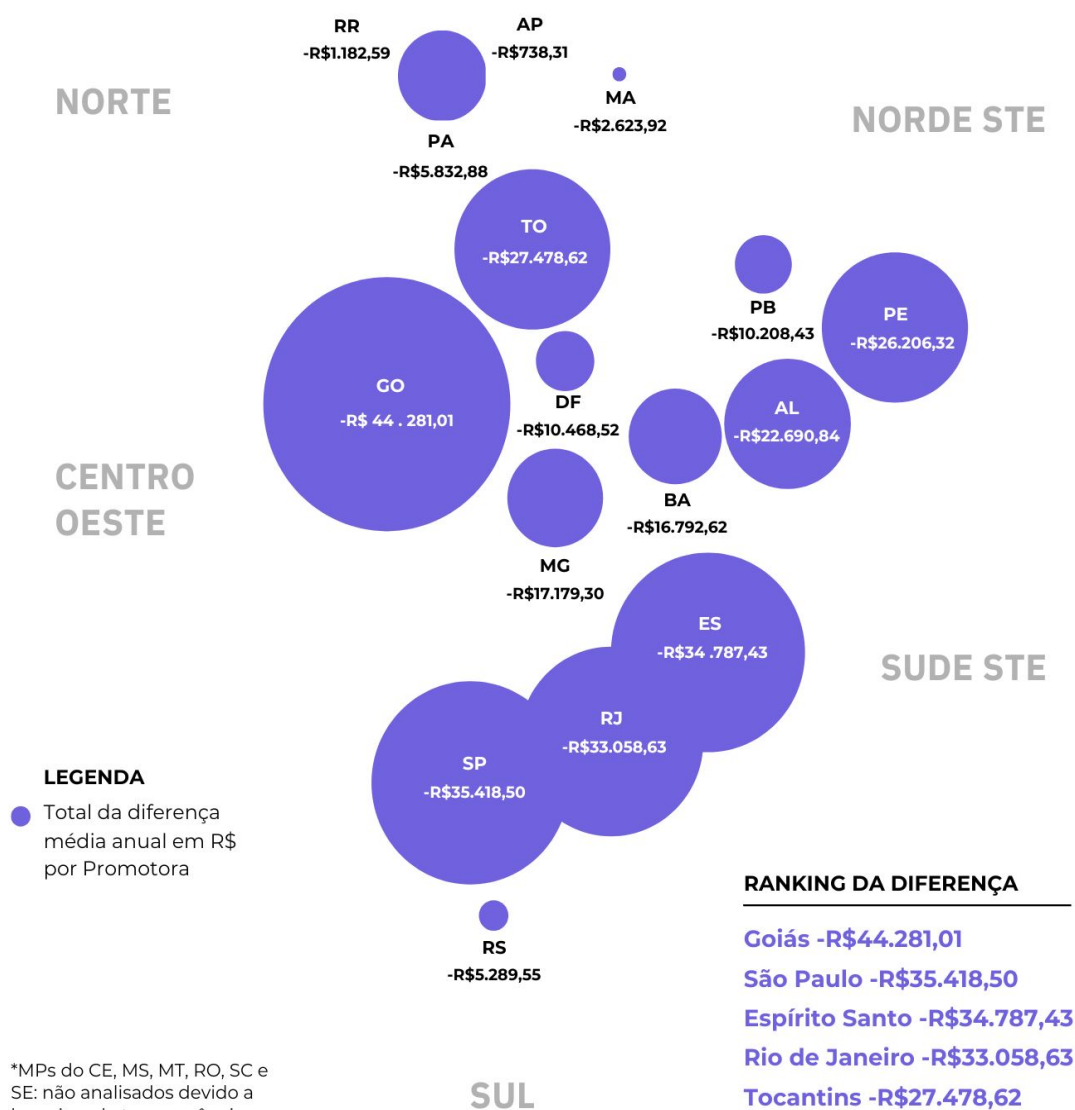
As diferenças médias entre salários de homens e mulheres chegam a R\$44 mil por ano para Promotoras em Goiás, R\$35 mil por ano em São Paulo, R\$34 mil por ano no Espírito Santo, e R\$ 33 mil por ano no Rio de Janeiro, onde elas formam a maioria das Promotoras¹⁵.

¹⁴ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 18.

¹⁵ 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**.



Dentre os seis Ministérios Públicos Estaduais de grande porte, cinco apresentam média salarial de mulheres menores do que a de homens. O mesmo ocorre em todos os MPs de médio porte, e em seis dos nove de pequeno porte¹⁶.

MPs DE GRANDE PORTE

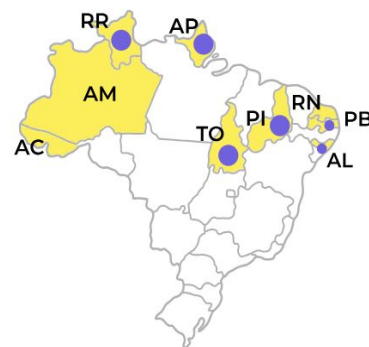
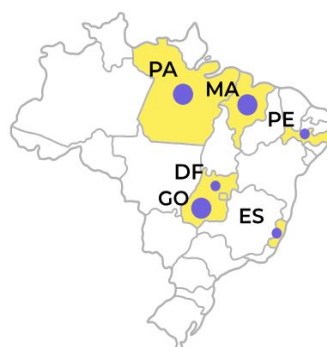
Em **5** dos **6** MPs,
Promotoras de Justiça
têm média anual de
rendimento líquido
total inferior a dos
Promotores de Justiça

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.

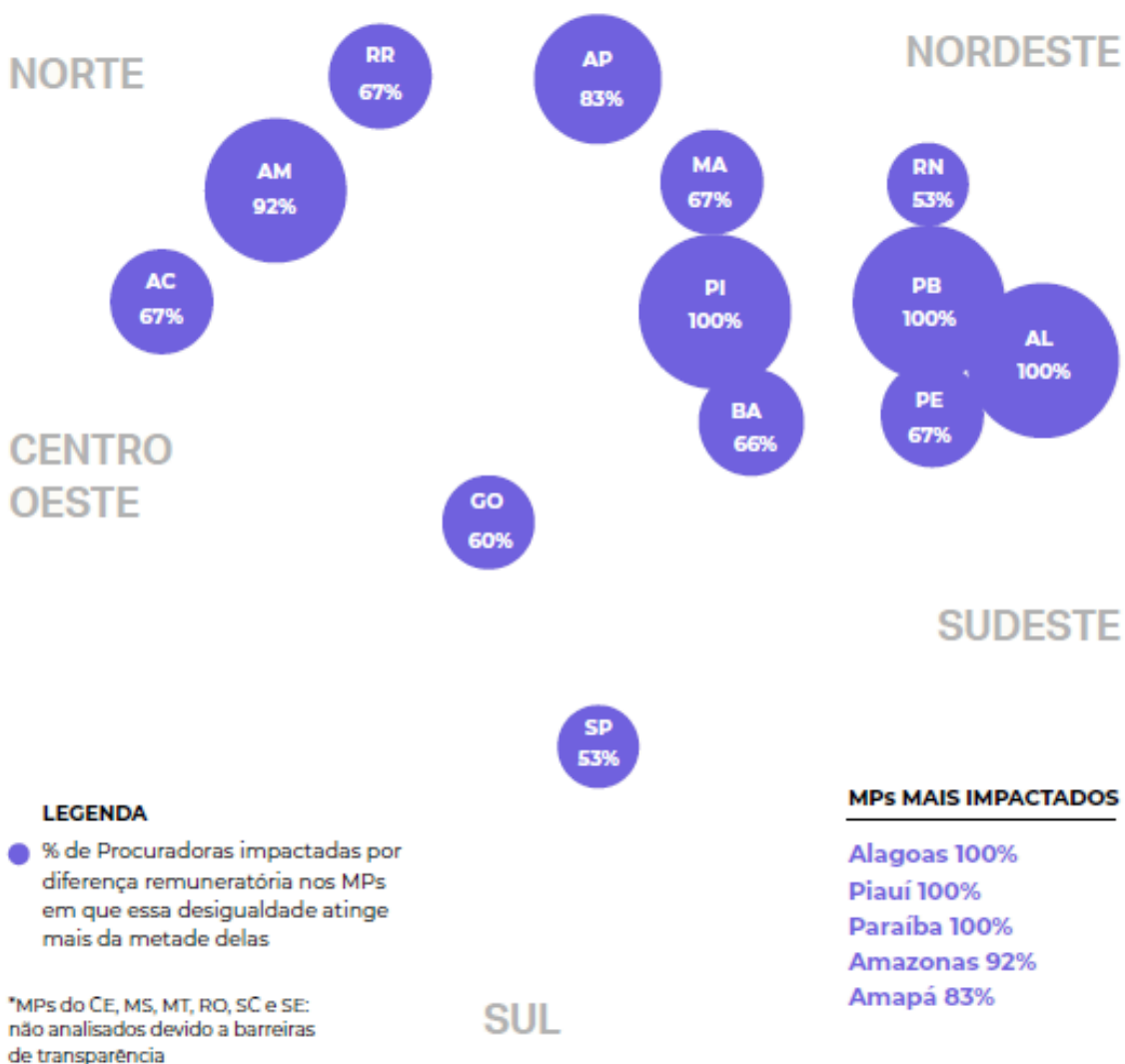
No caso das Procuradoras de Justiça, em **13 dos 21 MPs analisados as Procuradoras recebem menos que seus colegas homens**. Neste caso, chega-

¹⁶ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 21.

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 Paraíba¹⁷.

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

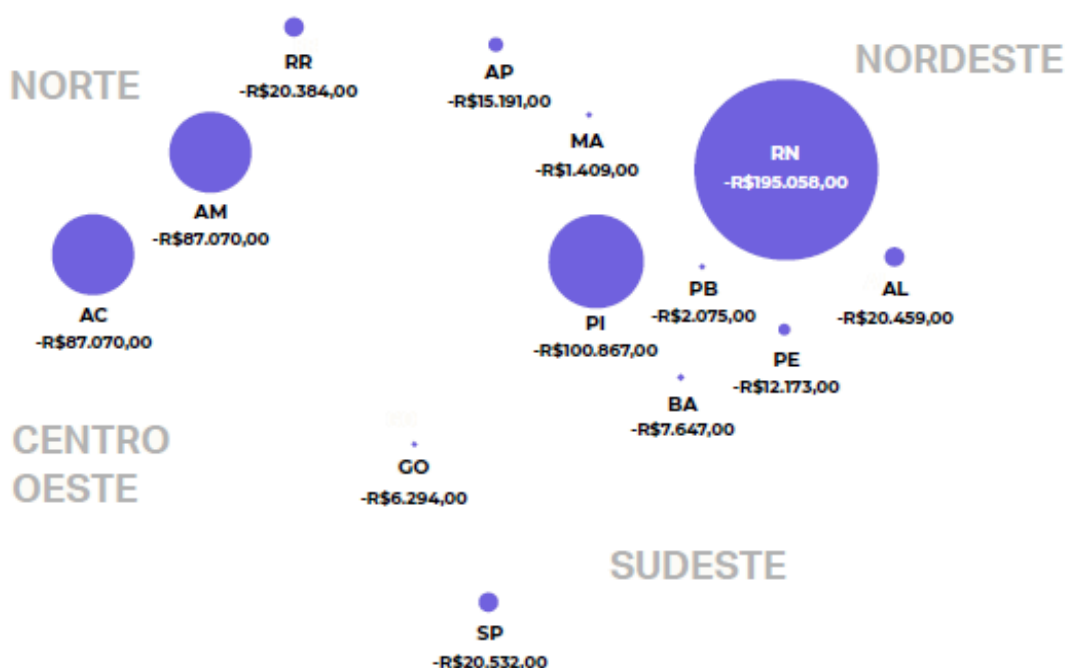


¹⁷ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025, p. 22.

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 função¹⁸.

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

¹⁸ 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, **uma em cada três 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 ano¹⁹.

RETRATO DA REMUNERAÇÃO DAS MULHERES NO MPF I 2024

Em 2024, **34% das mulheres** do **MPF** tiveram média anual de rendimento líquido total **inferior a dos homens** no **mesmo cargo**

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

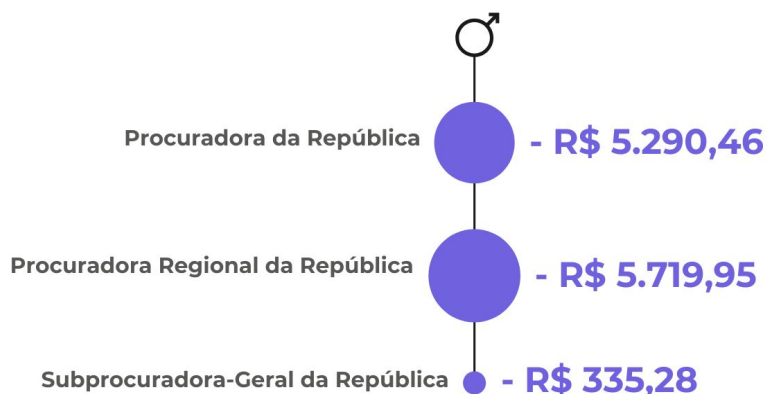


Em média, cada mulher recebeu

R\$ 4.496,16

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

Valor líquido recebido a menos por PROCURADORA FEDERAL



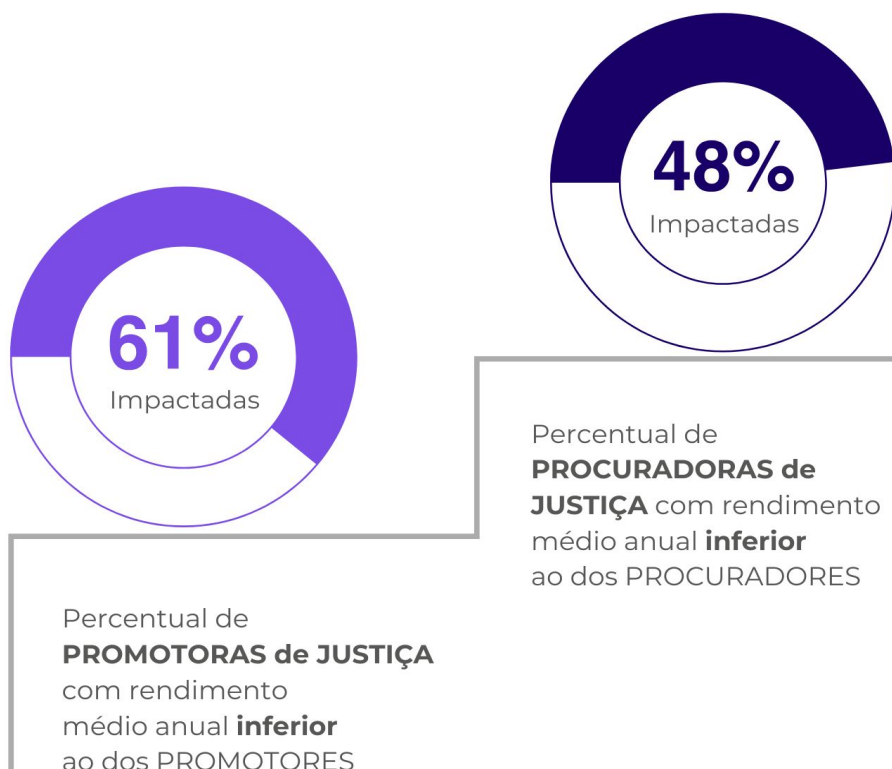
¹⁹ JUSTA, "Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros", 2025, p. 26.

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, em média, a desigualdade remuneratória**, de modo que o gargalo para promoção constitui um dos principais mecanismos de manutenção de desigualdade de gênero²⁰.

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

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



²⁰ 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.²¹

4. ARGUMENTOS LEGAIS

4.1 Discriminação indireta e igualdade material. O papel regulatório do Conselho Nacional do Ministério Público na promoção da equidade remuneratória

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 material²². 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.

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

²¹ 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.

²² 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.

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.²³ No que tange à igualdade salarial, pessoas que exercem funções de valor igual, devem ter a mesma remuneração.²⁴ 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”²⁵.

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 (CEDAW) [(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 beneficiam *de jure* e *de facto* de todos os direitos, o que inclui a adoção de medidas especiais temporárias, como as ações afirmativas.²⁶

Este esforço inclui obrigações relativas a políticas e práticas, mas também obrigações de resultado²⁷. 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**

²³ 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.

²⁴ 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).

²⁵ CDESC, Recomendação Geral nº 23, para. 14. Disponível (em espanhol) em: <https://docs.un.org/es/E/C.12/GC/23>.

²⁶ 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.

²⁷ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 9.

homens”²⁸. 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 raça²⁹. 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 vulnerabilidade³⁰. Tal medida tem a finalidade de garantir que mulheres podem participar ativamente da formulação e monitoramento das políticas de não-discriminação³¹.

A obrigação de tomar passos concretos contra a discriminação material contra mulheres abrange todos os Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), com cada órgão assumindo responsabilidade sob seu mandato constitucional³². 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:

Art. 130-A

§ 2º Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, cabendo-lhe:

- I - zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;
- II - zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Ministério Público da União e dos Estados, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias

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

²⁹ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para 28, 37(f).

³⁰ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 10.

³¹ CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 26.

³² CEDAW, Recomendação Geral nº 28, para. 25

ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência dos Tribunais de Contas;

O desenho e a implementação de políticas nacionais pelo CNMP despontam como elemento central para o enfrentamento da discriminação de gênero nas carreiras do Ministério Público, uma vez que ao Conselho cabe, por determinação constitucional e convencional, a competência singular para atuar de forma proativa e sistêmica nessa matéria, não havendo outra instância com atribuição equivalente para induzir padrões nacionais de equidade no âmbito da instituição.

4.2 Discriminação institucional e promoção de mulheres na carreira: deveres 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.”³³ Na mesma oportunidade, destacou a “prevalência de violência política baseada em gênero”.³⁴ O Comitê recomendou ao Brasil:

27. Em consonância com sua recomendação geral nº 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**

³³ CEDAW, Observações finais do oitavo e nono informe periódico do Brasil, 6 de Junho 2024; CEDAW/C/BRA/CO/8-9, para. 26 (c).

³⁴ CEDAW, Observações finais, para. 26 (a).

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 institucional³⁵. 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 Público³⁶.

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 coletivos³⁷. Progredir na paridade de participação de mulheres nos graus superiores das carreiras e em seus postos de maior poder é essencial para fortalecer a democracia através da participação de mulheres na vida pública.

Conforme alertam Maria Clara Costa Pinheiro de Azevedo e colegas, todas representantes de Ministérios Públicos estaduais, há uma discrepância importante na atuação externa do Ministério Público em garantir a isonomia de gênero conforme o art. 127 da Constituição Federal e a ausência de ações internas concretas para promover a isonomia entre homens e mulheres na organização das carreiras³⁸; constatação essa incorporada também pelo Movimento Nacional de Mulheres do Ministério Público na Carta de Belo Horizonte³⁹.

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

³⁵ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juizes 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.

³⁶ CEDAW, Recomendação Geral nº 33, Acesso de mulheres à justiça, 3 de Agosto de 2015, CEDAW/C/GC/33, para. 15, f.

³⁷ Constituição Federal, art. 127.

³⁸ 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

³⁹ Disponível em: https://assets-institucional-ipg.sfo2.cdn.digitaloceanspaces.com/2018/10/MNMMP_CartadeBH22092018.pdf.

decisório na Instituição”. Ocorre que, contrastando os dados da pesquisa com os do Mapa da Equidade, atualizado pelo CNMP, ou com a supracitada pesquisa do 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 dados atualmente produzidos pelo CNMP, ainda sem desagregação por raça ou outros marcadores relevantes, indicam um campo importante de aprimoramento em relação aos melhores padrões nacionais e internacionais de monitoramento da igualdade de gênero. A experiência acumulada revela a oportunidade de avançar na definição de objetivos claros, parâmetros mensuráveis e passos concretos voltados à promoção da equidade no Ministério Público. Ainda que de forma preliminar, os próprios dados disponíveis sinalizam a ausência de progressos consistentes ao longo dos últimos anos, reforçando a importância de uma atuação institucional mais estruturada e prospectiva, capaz de inaugurar um novo ciclo de políticas eficazes e evitar a perpetuação de desigualdades historicamente observadas.

Adicionalmente, a experiência recente do CNMP oferece elementos relevantes para reflexão institucional. A substituição da Resolução nº 244/2022, voltada à promoção da isonomia entre homens e mulheres na progressão na carreira, por uma Recomendação — instrumento de menor densidade normativa — evidencia os limites de respostas regulatórias não vinculantes para enfrentar desigualdades estruturais. Esse percurso reforça a importância de retomar instrumentos normativos mais robustos, agora com maior clareza de objetivos, indicadores e mecanismos de monitoramento, em consonância com os melhores padrões nacionais e internacionais.

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 Sustentável⁴⁰, 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 feminina em cargos-chave de tomada de decisão e orientação de políticas públicas⁴¹.

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 geral⁴².

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

⁴⁰ Organização das Nações Unidas, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Objetivo 5, 5.1, 5.5, 5.c.

⁴¹ CEDAW, Recomendação Geral nº 40, para 2.

⁴² Ibid, para 81.

qualificações⁴³. Ele destaca que o quadro se agravou durante a pandemia, com as cobranças por trabalhos domésticos recaindo desproporcionalmente sobre mulheres⁴⁴.

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 impedem pessoas de grupos historicamente marginalizados ao ofício público, “especialmente mulheres”⁴⁵.

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 direção⁴⁶.

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

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Corte Interamericana de Direitos Humanos, Caso Gadea Mantilla v. Nicarágua, sentença de 16 de outubro de 2024, para. 91. Também: Convenção de Belém do Pará, 06 de setembro de 1994, Art. 4º, j.

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. 89.

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 feminina⁴⁷. 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 aposentadoria⁴⁸. No Nepal, a Lei do Conselho Judicial estipula que juízas têm prioridade para acessar promoções, com um ano a menos de experiência⁴⁹. Na Espanha, a Lei Orgânica 3/2007 estipula que mulheres são favorecidas com o desempate na promoção em carreiras jurídicas, além de listas exclusivas para mulheres de forma alternada na promoção, de maneira semelhante à Resolução 525/2023 do CNJ⁵⁰.

4.3. 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 membras 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 paridade de gênero em cada tribunal.
- 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.

⁴⁷ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, op. cit., para. 51.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Ibid, para. 77.

⁵⁰ Ibid, para. 78.

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 judiciário⁵¹.

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**⁵². Tais medidas são comprovadamente eficazes em contribuir para a reforma de desigualdades históricas⁵³.

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 combater os 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 feitas por entidades superiores de governança, como, no caso, o Conselho Nacional do Ministério Público.

5. CONCLUSÃO

⁵¹ 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.

⁵² CEDAW, Art. 4º; CEDAW, Recomendação Geral nº 25; Relator Especial para a Independência de Juízes e Advogados, op. cit., para. 77.

⁵³ Ibid, para. 83

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.

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 graus superiores das carreiras — 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 definição de parâmetros nacionais, transparentes e orientados a resultados para a promoção e a progressão funcional de mulheres desponta como dimensão central do papel constitucional do Conselho Nacional do Ministério Público no controle administrativo e no fortalecimento do cumprimento dos deveres funcionais da instituição. A Constituição de 1988, assim como os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, não se limitam à vedação de discriminações formais, mas afirmam um dever positivo do Estado de organizar suas instituições de modo a produzir igualdade material, inclusive por meio da adoção de medidas especiais temporárias e outras ações afirmativas sempre que identificadas 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 compatíveis com os melhores padrões internacionais, 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.

6. PEDIDOS

Pelas razões expostas, as requerentes opinam pela implementação de ação afirmativa de gênero para acesso aos graus superiores das carreiras do Ministério Público. E, ainda, requer-se:

- (i) A admissão das requerentes como *amici curiae* na presente Proposição 1.01276/2025-07, recebendo o processo no estado em que se encontra;
- (ii) Seja oportunizada a realização de sustentação oral por ocasião das sessões futuras, inclusive aquela designada para o próximo dia 10 de fevereiro;
- (iii) Subsidiariamente, caso não se reconheça a condição de *amici curiae*, seja a presente petição admitida como memoriais.

Porto Alegre, São Paulo e Rio de Janeiro, 06 de fevereiro de 2026.

Luciana Zaffalon Leme Cardoso
OAB/SP 262.827

Denise Dourado Dora
OAB/RS 19.054

Mônica de Melo
OAB/SP 117.623

Rosane Maria Reis Lavigne
OAB/RJ 37.188

Jéssica Miranda Pinheiro
OAB/RS 103.744