

**AO CENTRO DE ESTUDOS CONSTITUCIONAIS DO STF | GRUPO DE ESTUDOS
PARA A MODERNIZAÇÃO DO SISTEMA DE JUSTIÇA**

JUSTA, FÓRUM JUSTIÇA e THEMIS – GÊNERO, JUSTIÇA E DIREITOS HUMANOS vêm, respeitosamente, apresentar contribuição à Fase 1 do Edital 06-2026, nos termos de seu item IV.

I. INTRODUÇÃO

A presente contribuição é apresentada por JUSTA, Forum Justiça e Themis, com fulcro em pesquisas publicadas, padrões internacionais e a construção das organizações acerca da modernização do Sistema de Justiça no que tange à promoção da equidade de gênero em todos os seus órgãos, medida essencial para a superação de quadro de discriminação de gênero.

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.

II. SOBRE AS INSTITUIÇÕES

A JUSTA¹ é uma organização de pesquisa, design e incidência que atua no campo da economia política da justiça, unindo direito, economia, gestão pública, tecnologia e ciência de dados. Acumula uma década de monitoramento de orçamentos estaduais nos campos da justiça e da segurança pública. Desenvolve, dentre outras, a linha de pesquisa *Gênero, Poder e Remuneração no Sistema de Justiça Brasileiro*, cujos dados fundamentam parte desta contribuição.

¹ www.justa.org.br/

A THEMIS,² criada em 1993, dedica-se ao enfrentamento da discriminação contra mulheres no Sistema de Justiça, por meio da formação de Promotoras Legais Populares, do diálogo com operadores e operadoras do Direito e da advocacia estratégica nacional e internacional. Integrou o consórcio de organizações que formulou a proposta da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006).

O FÓRUM JUSTIÇA, fundado em 2011, articula integrantes do Sistema de Justiça, academia, movimentos sociais e organizações da sociedade civil pela democratização do Sistema de Justiça, com eixos prioritários dedicados a gênero, raça e participação social. As três organizações apresentaram contribuição ao CNJ no procedimento que resultou na Resolução CNJ nº 525/2023 (ação afirmativa de gênero no acesso ao segundo grau da magistratura), bem como atuam conjuntamente em ações correlatas no STF e CNMP, em pertinência direta com seus estatutos e campos de atuação, conforme exige o item I.B.III do Edital.

III. DIAGNÓSTICO EMPÍRICO: A DESIGUALDADE DE GÊNERO É ESTRUTURAL NO SISTEMA DE JUSTIÇA

III.1 – As pesquisas e suas metodologias

A pesquisa *Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros*,³ desenvolvida pela JUSTA, busca preencher o vazio informacional sobre gênero, raça e outros marcadores de exclusão nos Tribunais de Justiça. Foram coletadas as folhas de pagamento nominais de membros ativos dos Tribunais de Justiça publicadas nos respectivos Portais da Transparência, entre janeiro de 2024 — marco inicial de vigência da Resolução CNJ nº 525/2023⁴ — e dezembro de 2025, último ano completo disponível para análise. Foram consolidadas informações de 25 Tribunais de Justiça, abrangendo um

² <https://themis.org.br/>

³ A íntegra da pesquisa “Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros”, que terá parte dos seus dados trazidos à baila nas próximas páginas, está disponível em: <https://www.justa.org.br/wp-content/uploads/2026/08/Genero-Poder-e-Remuneracao-nos-TJs-Brasileiros.pdf>

⁴ Resolução CNJ nº 525/2023, que dispõe sobre ação afirmativa de gênero para o acesso das magistradas aos Tribunais de 2º grau, definindo a proporção de 40% a 60% de mulheres no cargo de Desembargadora. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>.

universo de 12.716 pessoas em 2024 e 13.058 em 2025, a partir de 301.684 registros de folhas de pagamento, com inferência probabilística de gênero pela tecnologia da plataforma Brasil.io.⁵

A pesquisa Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros segue metodologia semelhante, com coleta dos dados em 2025 sobre 12.734 pessoas em 27 Ministérios Públicos estaduais (MPs) e do Ministério Público Federal (MPF).⁶

Registre-se, desde logo, um achado que é em si um diagnóstico de transparência: **os Tribunais de Justiça de Santa Catarina e do Amapá não puderam ser analisados por barreiras de acesso aos dados.**⁷ Na pesquisa sobre os Ministérios Públicos, **seis MPs estaduais (CE, MS, MT, RO, SC e SE) ficaram fora da análise pela mesma razão.**⁸ O descumprimento material do dever de transparência ativa obstaculiza o diagnóstico das desigualdades e sua correta remediação.

III.2 – Representatividade: o teto de vidro nas carreiras do Sistema de Justiça

Em **24 dos 25 Tribunais de Justiça analisados**, o percentual de Juízas de 1º grau foi inferior ao percentual de mulheres na população brasileira (51,5%) durante todo o período analisado; a única exceção é o Rio de Janeiro, com 52% de Juízas.⁹ No segundo grau, o quadro se agrava: em dezembro de 2025, **nenhum Tribunal de Justiça do país alcançava o percentual de mulheres da população brasileira entre seus Desembargadores.**¹⁰ Nos seis Tribunais de grande porte, a participação feminina no

⁵A plataforma Brasil.io oferece ferramenta de inferência probabilística de gênero por nome, amplamente utilizada em pesquisas de transparência, ciência de dados e representatividade, ancorada em dados do IBGE e consolidada de forma auditável, com taxa média de acerto entre 95% e 98%. Em metodologia conservadora, foram excluídos das análises os membros ativos cujo gênero não pôde ser identificado (2% do universo).

⁶A íntegra da pesquisa “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 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.

⁷O Portal da Transparência do TJSC não permitiu a exportação estruturada dos dados; o TJAP não publicou as folhas de pagamento de dezembro de 2025 até o fechamento da pesquisa, em junho de 2026. JUSTA. Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros, 2026.

⁸JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros. JUSTA, 2025. Disponível em: www.justa.org.br/wp-content/uploads/2025/12/Genero-Poder-e-Remuneracao-nos-MPs_Digital.pdf.

⁹IBGE, Censo 2022; JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

¹⁰JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

segundo grau permaneceu abaixo de 51,5% em todo o período, e houve retrocessos localizados: no TJBA, a participação de mulheres entre Desembargadores caiu de 43% para 37%; no TJPA, o total de Desembargadores cresceu 23%, mas o crescimento foi de 40% entre os homens e de apenas 8% entre as mulheres, resultando na queda da participação feminina de 55% para 48%.¹¹

O Tribunal de Justiça do Amapá encontrava-se, até a última semana de julho de 2026, sem nenhuma desembargadora, com perspectiva de melhora desse quadro somente devido às medidas afirmativas que resultarão na posse, em breve, de duas desembargadoras.¹² Como, pelas regras eleitorais da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMAN), apenas Desembargadores participam das eleições para os cargos de cúpula dos Tribunais — Presidência, Vice-Presidências e Corregedoria-Geral — **houve, até 2024, eleições públicas no Brasil das quais mulheres simplesmente não participaram: não puderam votar nem ser votadas.**¹³ Em junho de 2026, mulheres ocupavam a Presidência de apenas quatro dos 27 Tribunais de Justiça: Espírito Santo, Paraná, Sergipe e Tocantins.¹⁴

Os dados comprovam a eficácia das ações afirmativas: entre janeiro de 2024 e dezembro de 2025 — exatamente o biênio inicial de vigência da Resolução CNJ nº 525/2023 —, **o número de Desembargadoras registrou o maior crescimento da magistratura estadual (14%), frente a 5% de Juízas e 3% de Desembargadores**, com destaque para o TJ de Rondônia, que passou de nenhuma para três Desembargadoras no período,¹⁵ além do exemplo do Amapá, supracitado.

¹¹JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

¹² Diário do Amapá. Tjap vive momento histórico com posse de desembargadoras. 31 de Julho de 2026. Disponível em <https://www.diariodoamapa.com.br/cadernos/politica/tjap-vive-momento-historico-com-posse-de-desembargadoras/>

¹³Lei Complementar nº 35/1979 (LOMAN). O achado relativo ao TJAP segue válido até o fechamento da publicação, em junho de 2026, ainda que as barreiras de acesso aos dados tenham impedido a inclusão do Tribunal nas análises comparativas. JUSTA, Thêmis e Fórum Justiça, Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros, 2026.

¹⁴ Fonte: sites dos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, consulta em junho de 2026. JUSTA, Thêmis e Fórum Justiça, Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros, 2026, seção “Mulheres nas Presidências dos Tribunais de Justiça”.

¹⁵ JUSTA, Thêmis e Fórum Justiça, Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros, 2026, seção “Crescimento da participação de mulheres e homens, por cargo, na magistratura estadual”.

A pesquisa inaugural da mesma linha revelou padrão idêntico no Ministério Público: **em 26 dos 27 Ministérios Públicos estaduais, o percentual de mulheres no cargo de Promotora de Justiça é inferior a 51,5%**, e em 15 estados o nível é menor que 40%. Em 7 estados, o número é menor que 30% de participação feminina.¹⁶ Apenas o Rio de Janeiro possui uma maioria de mulheres promotoras.¹⁷ 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.¹⁸

No Ministério Público Federal, a situação é ainda mais preocupante, com **mulheres compondo apenas 30% das Procuradorias da República**.¹⁹ A sub-representação feminina também se mantém nos demais cargos superiores do MPF, como Subprocuradorias-Gerais e Procuradorias Regionais da República.²⁰ Em 134 anos de existência do Ministério Público Federal, **apenas uma mulher ocupou o cargo de Procuradora-Geral da República**, contra 44 homens, e, em outubro de 2025, apenas três mulheres chefiavam Ministérios Públicos estaduais.

No CNMP, formado por 14 membros, em 13 anos de existência foram 11 mandatos de mulheres, enquanto 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. Ao mesmo tempo, nunca uma mulher foi indicada para compor as vagas da Câmara ou Senado no CNMP.

¹⁶ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 13.

¹⁷ JUSTA, “Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros”, 2025. P. 12.

¹⁸ Conselho Nacional do Ministério Público. Cenários de Gênero: reflexão, pesquisa e realidade. 2018. Disponível em: http://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180622_CEN%C3%81RIOS_DE_G%C3%81NERO_v.FINAL_2.pdf.

¹⁹ JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros, 2025. P. 7.

²⁰ JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Ministérios Públicos Brasileiros, 2025. P. 10.

III.3 – Remuneração: a desigualdade de poder se converte em desigualdade de renda

Em 2024, **82% das Juízas e Desembargadoras estaduais trabalharam em Tribunais que pagam menos às mulheres do que aos homens nos mesmos cargos**, considerada a mediana anual do rendimento líquido. **Em 2025, esse percentual subiu para 86%.**²¹

Entre as Juízas de 1º grau, a mediana anual do rendimento líquido feminino foi inferior à masculina em 17 dos 25 Tribunais analisados em 2024 — número que subiu para 20 em 2025 — e, em todos os seis Tribunais de grande porte, nos dois anos. Em 16 Tribunais em 2024 e em 19 em 2025, mais da metade das Juízas foi impactada por diferenças remuneratórias, com índices que alcançaram 76% na Paraíba (2025), 71% em Roraima (2024) e 67% no Espírito Santo (2024).

Entre as Desembargadoras, a mediana anual feminina foi inferior à masculina em 11 Tribunais em 2024 e em 12 em 2025, com diferenças anuais de até R\$ 46.483,21 (TJRN, 2024) e R\$ 56.863,92 (TJRO, 2025). No TJRN, **100% das Desembargadoras** receberam menos que a mediana de seus pares homens tanto em 2024 quanto em 2025 — situação que, em 2025, também alcançou a totalidade das Desembargadoras do TJES.²²

A distribuição dos pagamentos extraordinários é eloquente: ao longo do período, foram identificados 83 casos de remuneração líquida mensal entre R\$ 500 mil e R\$ 1,7 milhão — **82% deles recebidos por homens** —, e os **14 pagamentos que superaram R\$ 1 milhão em um único mês foram, todos, recebidos por homens**. Testagens suplementares afastaram explicações causais isoladas a partir dos demais itens remuneratórios: as diferenças refletem o acesso desigual a cargos de chefia, funções gratificadas, verbas acessórias e espaços de influência institucional.²³

Significativamente, o percentual de mulheres impactadas por diferenças remuneratórias é menor entre Desembargadoras (47% em 2024; 48% em 2025) do que entre Juízas de 1º grau (55% e 56%, respectivamente): **a progressão na carreira reduz a desigualdade**

²¹JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026. Os resultados utilizam a mediana anual do rendimento líquido por membro ativo.

²²JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

²³JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

remuneratória, de modo que o gargalo da promoção constitui um dos principais mecanismos de manutenção da desigualdade de gênero.²⁴

Em relação ao Ministério Público, os dados demonstram 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.

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%).

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 integrantes do Ministério Público.

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.**

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.

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 ano.

²⁴JUSTA. Gênero, Poder e Remuneração nos Tribunais de Justiça Brasileiros. JUSTA, 2026.

Tal como na magistratura, 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.

IV. OBRIGAÇÕES CONSTITUCIONAIS E CONVENCIONAIS DO BRASIL DE COMBATE DESIGUALDADES

IV.1 - Discriminação indireta e igualdade material

O padrão nacional de desigualdade salarial nas carreiras do Sistema de Justiça 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.²⁵

Como as pesquisas demonstram, a discriminação material acontece em todos os níveis das carreiras do Sistema de Justiça, 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.²⁶ No que tange à igualdade salarial, pessoas que

²⁵ 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

²⁶ 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 - CETFDM (Decreto nº 4377, 13 de Setembro de 2002), 1979, art. 2.

exercem funções de valor igual, devem ter a mesma remuneração.²⁷ 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.”²⁸

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), o **Artigo 2º da Convenção CEDAW** estipula a obrigação dos Estados de efetivar os direitos da mulher, materializando-se na 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.²⁹

Este esforço inclui obrigações relativas a políticas e práticas, mas também obrigações de resultado.³⁰ 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.**”³¹

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.³²

²⁷ 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).

²⁸ CDESC. Recomendação Geral nº23, para. 14. Disponível (em espanhol) em: <https://docs.un.org/es/E/C.12/GC/23>

²⁹ 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.

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

³¹ CEDAW. Recomendação Geral nº 28, para. 9.

³² CEDAW. Recomendação Geral nº 28, para 28, 37(f).

Tal medida tem a finalidade de garantir que mulheres possam participar ativamente da formulação e monitoramento das políticas de não-discriminação.³³

IV.2 - Todos os órgãos do Sistema de Justiça 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 Sistema de Justiça, 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.”³⁴ Na mesma oportunidade, destacou a “prevalência de violência política baseada em gênero”.³⁵ O Comitê recomendou ao Brasil:

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. 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.

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.³⁶

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

³⁴ CEDAW. Observações finais do oitavo e nono informe periódico do Brasil, 6 de Junho 2024; CEDAW/C/BRA/CO/8-9, para. 26 (c).

³⁵ CEDAW. Observações finais, para. 26(a).

³⁶ CEDAW. Recomendação Geral nº 40, para 2.

Segundo o Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, Diego Garcia-Sayán, a paridade de gênero não está em dissonância com a independência dos órgãos do Sistema de Justiça; é, na verdade, dimensão essencial da independência funcional.

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”.³⁷

O esforço contínuo para incluir mulheres e pessoas de grupos marginalizados no Sistema de Justiça enquanto fortalecimento democrático é presente em vários países, abrigando diferentes medidas de promoção de mulheres em carreiras jurídicas. 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 feminina³⁸. 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.³⁹ No **Nepal**, a Lei do Conselho Judicial estipula que juízas têm prioridade para acessar promoções, com um ano a menos de experiência.⁴⁰ Em alguns países, a persistência de desigualdade mesmo após medidas iniciais de promoção resultou em modelos legais e constitucionais semelhantes aos sugeridos pelas organizações peticionantes. 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 maneira alternada na promoção.⁴¹ O *Consejo General del Poder Judicial* (CGPJ), órgão constitucional de governo da magistratura espanhola, por

³⁷ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Gadea Mantilla v. Nicaragua, sentencia de 16 de octubre de 2024, para. 91. También: Convención de Belém do Pará, 06 de setembro de 1994, Art. 4º, j.

³⁸ Relator Especial das Nações Unidas para a Independência de Juízes e Advogados, op. cit., para. 51.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid, para. 77.

⁴¹ Ibid, para. 78.

meio do II *Plan de Igualdad de la Carrera Judicial*,⁴² determinou a composição equilibrada, na proporção mínima de 60%-40% entre os sexos, de todas as listas tríplexes (*ternas*) para cargos de nomeação discricionária, bem como a adoção de "medidas adequadas de ação positiva" enquanto não alcançada essa fração nos postos de máxima responsabilidade da judicatura, e, ainda, a exigência de paridade nas listas eleitorais para as "*Salas de Gobierno*"⁴³ dos tribunais,⁴⁴ em cumprimento expresso à recomendação do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre a Discriminação de Mulheres e Meninas que instou o Estado espanhol a aplicar medidas especiais de caráter temporário nos níveis mais altos do Poder Judiciário.⁴⁵

No **México**, a reforma constitucional conhecida como *Paridad en Todo*, publicada em 6 de junho de 2019, elevou a paridade de gênero a obrigação aplicável aos três Poderes e aos três níveis de governo, alterando nove artigos da Constituição; o artigo 94 passou a exigir expressamente que a integração dos órgãos do Poder Judiciário da Federação observe o princípio da paridade e que as listas de candidaturas alternem mulheres e homens.

No **Quênia**, o artigo 27.8 da Constituição de 2010 estabelece como obrigação estatal que nenhum órgão eletivo ou de nomeação poderá ser composto por mais de 2/3 de pessoas de um mesmo gênero (tradicionalmente masculino). A Constituição cria o Judicial Service Commission, análogo ao Conselho Nacional de Justiça, o qual tem como um objetivo promover a equidade de gênero na composição do judiciário.⁴⁶

A **Comissão Européia** para a Eficiência da Justiça, em seu documento "Diretrizes para a igualdade de gênero no recrutamento e promoção de juízes",⁴⁷ recomendou medidas semelhantes para promover a não-discriminação e combate aos estereótipos de gênero

⁴² ESPANHA. Consejo General del Poder Judicial. *II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial*. Boletín Oficial del Estado, núm. 273, 15 nov. 2021, p. 140803-140822. Eixo II, medidas 6 e 7.

⁴³ As "*salas de gobierno*" são órgãos administrativos que ditam o funcionamento e questões não jurisdicionais dos tribunais espanhóis.

⁴⁴ ESPANHA, Consejo General del Poder Judicial, *II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial*, Eixo II, medida 9.

⁴⁵ ONU, Conselho de Direitos Humanos, *Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice: Spain*, 17 jun. 2015, UN Doc. A/HRC/29/40/Add.3

⁴⁶ Quênia. Judicial Service Act, seção 3, j. Disponível em: <https://new.kenyalaw.org/akn/ke/act/2011/1/eng@2023-12-11>

⁴⁷ 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

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 exposto, o Brasil possui obrigação constitucional e convencional de implementar políticas e medidas afirmativas para superar as barreiras estruturais de mulheres no Sistema de Justiça, sobretudo em postos-chave de tomada de decisão e formulação de políticas judiciais.⁴⁸ Tais medidas são comprovadamente eficazes em contribuir para a reforma de desigualdades históricas.⁴⁹

V – PROPOSTAS, POR EIXO, COM INDICAÇÃO DA NATUREZA DA REFORMA (ITEM IV.3.E DO EDITAL)

EIXO V – MODERNIZAÇÃO DAS CARREIRAS

PROPOSTA 1 | Apresentação de PEC instituindo a obrigatoriedade da igualdade de gênero na composição das carreiras do Sistema de Justiça, através da inclusão de novo artigo constitucional positivando a obrigação do Estado brasileiro em alcançar paridade de gênero e composição proporcional de raça em todas as carreiras jurídicas como corolário da não-discriminação; ou reforma dos artigos 94, 104 e 107 da Constituição Federal incluindo a paridade de gênero e proporcionalidade de raça como obrigatórios na composição dos órgãos do Sistema de Justiça. Natureza: **reforma constitucional com custo fiscal nulo.**

⁴⁸ CEDAW. Art. 4º; CEDAW. Recomendação Geral nº 25; Relator Especial para a Independência de Juizes e Advogados, op. cit., para. 77.

⁴⁹ Ibid, para. 83

PROPOSTA 2 | Generalização, para todos os ramos do Sistema de Justiça, do modelo da Resolução CNJ nº 525/2023, ampliado: alternância entre listas mistas e listas exclusivas de mulheres nas promoções por merecimento e antiguidade, até o atingimento da faixa de 40% a 60% de mulheres nos graus superiores das carreiras — no Ministério Público, por resolução do CNMP (art. 130-A, § 2º, I, CF), e reconhecendo-se, até lá, a validade das iniciativas dos órgãos locais no exercício de sua auto-organização (a exemplo da Resolução nº 2.143/2025 do CSMP-SP); na Defensoria e na Advocacia Pública, por atos dos respectivos conselhos superiores. Natureza: **reforma regimental/infralegal**. Consolidação legal posterior (LOMAN e leis orgânicas), com custo fiscal nulo.

PROPOSTA 3 | Revisão da LOMAN (Lei Complementar nº 35/1979) e das leis orgânicas para: (i) assegurar paridade de gênero na composição das listas do quinto constitucional e nas indicações a tribunais superiores; (ii) neutralizar o efeito de licenças maternidade e parentais na antiguidade, na contagem para promoção e na aferição de produtividade, à luz das experiências comparadas; Natureza: **reforma legal (lei complementar)**.

EIXO VI – MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO JUDICIÁRIA

PROPOSTA 4 | Adoção, por cada órgão gestor do Sistema de Justiça, de política nacional de equidade orientada a resultados, com metas, cronogramas e indicadores públicos (padrão CEDAW, RG nº 28), abrangendo critérios objetivos e transparentes para designação de funções gratificadas, cargos de chefia, gabinetes e unidades especiais.. Natureza: **reforma regimental/infralegal**.

EIXO VIII – TRANSPARÊNCIA PÚBLICA

PROPOSTA 5 | Instituição, por ato normativo do CNJ, CNMP e demais órgãos gestores, do dever de publicação de dados abertos, estruturados, nominais e padronizados sobre composição, progressão, designação de funções e remuneração das carreiras de todo o

Sistema de Justiça, desagregados por gênero e raça, com atualização periódica e painéis públicos de monitoramento (a exemplo do Justiça em Números), estendendo-se a lógica do contracheque único (Resolução CNJ nº 681/2026) e da Resolução CNJ nº 215/2015 ao Ministério Público, à Defensoria Pública e à Advocacia Pública, com previsão de consequências institucionais para o descumprimento da transparência ativa. Natureza: **reforma regimental/infralegal** (atos do CNJ, do CNMP e dos órgãos de governança respectivos), sem impacto fiscal relevante.

VI – CONCLUSÃO

Os recentes dados apresentados demonstram que a desigualdade de gênero no Sistema de Justiça brasileiro não decorre de contingências pontuais ou escolhas individuais: é padrão estrutural de segregação vertical, que restringe o acesso das mulheres aos cargos de maior poder decisório e produz desigualdades remuneratórias sistemáticas. Modernizar o Sistema de Justiça exige incorporar a igualdade de gênero e raça como eixo estruturante da reforma. As propostas aqui apresentadas têm custo fiscal nulo ou negativo, base normativa testada e respaldo empírico, constitucional e convencional. As instituições proponentes colocam-se à disposição do Grupo de Estudos para as fases subsequentes desta consulta, inclusive para apresentação dos microdados da pesquisa.

São Paulo, Porto Alegre e Rio de Janeiro, 12 de agosto de 2026.