



ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE  
MAGISTRADOS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM DIREITO

KARINA SILVA DE ARAÚJO RAMOS

TELETRABALHO E PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA

BRASÍLIA-DF  
2024

KARINA SILVA DE ARAÚJO RAMOS

TELETRABALHO E PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

**Área de Concentração:** Eficiência e sistema de justiça curso de mestrado profissional

**Orientadora:** Profa. Dra. Adriana Ramos de Mello

BRASÍLIA –DF  
2024

R175t Ramos, Karina Silva de Araújo.  
Teletrabalho e Participação na Magistratura. / Karina Silva de Araújo  
Ramos. – Brasília, 2024.

191 f.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito e  
Poder Judiciário) – Escola Nacional de Formação e  
Aperfeiçoamento de Magistrados – ENFAM, Brasília, 2024.

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Ramos de Mello.

1. Poder Judiciário. 2. Teletrabalho. 3. Participação feminina na Magistratura.  
4. Igualdade de gênero. 5. Divisão sexual do trabalho. I. Enfam. II. Título.

CDDir. 341.412

Maria de Fátima Félix da Silva – Bibliotecária – CRB/3 – 1531/18

ARINA SILVA DE ARAÚJO RAMOS  
TELETRABALHO E PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA

Trabalho de conclusão de curso, na modalidade de dissertação, apresentado ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Direito da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: 26 / julho / 2024

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello (Orientadora)  
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Taís Schilling Ferraz (Examinadora)  
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Luíza Vieira Sá de Figueiredo (Examinadora)  
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Renata Christiana Vieira Maia (Examinadora Externa)  
Universidade Federal de Minas Gerais

Às Magistradas de todo Brasil e às  
mulheres da minha família.

## AGRADECIMENTOS

Essa jornada teve início com o ingresso na Terceira Turma do Mestrado Profissional da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) e, formalmente, termina com a entrega deste trabalho, o qual materializa um desejo antigo de estudar sobre a Carreira da Magistratura. Impossível traduzir em palavras a alegria quando da aprovação no processo seletivo para desenvolver esta pesquisa, cujo projeto tratava do teletrabalho para magistradas(os) com o intuito de investigar o tema sob o enfoque da gestão processual, de modo a apurar se essa forma de prestação de serviços contribui para o exercício da atividade judicante.

Contudo, diante da necessidade de delimitação do tema, a abordagem seguiu-se com o recorte de gênero. A Professora Adriana veio, então, iluminar e guiar meus passos, nos últimos seis meses, após a minha qualificação. Meu Deus!!! Como foi desafiadora a jornada de retomar a carreira acadêmica, após 10 anos longe da pesquisa!!! Mas desistir não era uma opção. A cada momento de dificuldade, eu me via escrevendo em grupo e pensava “não posso desistir!!” É por mim, é por elas, vamos em frente!!!

Como foi difícil e, ao mesmo tempo, inebriante esse mundo, até então desconhecido para mim. Certamente, nunca mais serei a mesma, após beber na fonte dos estudos feministas. Apesar de ser mulher, eu jamais imaginava o quão gratificante seria escrever sobre as Magistradas, olhando para mim mesma. Parece que hoje eu sou todas as mulheres/magistradas em conjunto! Posso afirmar que adquiri muitas virtudes no decorrer dessa jornada e, por meio da empatia, agora sou várias (mulher, magistrada, filha, mãe, mesmo sem ter filhos, esposa, amiga).

Enfim, carrego um pedaço de cada colega vulnerada pelo processo androcêntrico que compõe a estruturação da carreira. Agora, o mundo se descortinou. Ao ser recebida pela ENFAM e sua valorosa equipe, acredito que a minha carreira será longa, pois vocês fizeram renascer uma pesquisadora. A jornada foi linda, em especial porque eu estava em um ambiente acolhedor e entre meus pares. Apesar de saber que cada colega era único em sua história de vida, eu me senti acolhida, por estar com pessoas que compartilham as mesmas angústias e dificuldades provenientes da carreira.

Sou muito grata pelos colegas que fiz nessa jornada. Grata pela vida da Professora Adriana, que acreditou em mim, a Sra. faz jus a esse lugar! Humana, doce, acolhedora, assertiva, amorosa...uma inspiração para mim! Muito obrigada por tudo!

Agradeço, ainda, à colega Bárbara Lívio, que me acolheu sem julgamento e aguardou o meu lindo despertar pela luta feminista. Agradeço, de modo especial, a todos os colegas que colaboraram com essa pesquisa, com o envio de material, e aos que ajudaram solicitando que demais juízas e juízes respondessem ao questionário de pesquisa. Foi lindo ver a união dos colegas, dos mais variados Tribunais do país, para o sucesso desse trabalho, que é de toda a carreira.

Quero também homenagear e agradecer às/aos colegas do Grupos de Pesquisa (GP11). Vocês são minha inspiração!!!

Às parceiras Cristiane Soares, Thielly Dias, Monique Ribeiro, Priscila Patriota. Amo vocês, amigas!!! Lembro, aqui, com especial carinho das(os) colegas e professoras(es) Carlos Haddad, Samuel, Fábio Cesar, André Augusto, José Marcos Lunardelli, Taís Schilling, Luciane Amaral, Luíza Vieira de Sá. Às minhas redes de apoio, em casa e no fórum, sem as quais certamente eu nada conseguiria, em especial à Karen e Bruno, pelo auxílio incondicional na revisão do trabalho. Gratidão eterna!

À querida professora Renata Maia por contribuir carinhosamente com esse trabalho, participando da minha banca.

Agradeço aos meus queridos pais e a meu marido, por lidarem, resignadamente, com a minha ausência durante o tempo destinado a esse trabalho.

Finalmente, agradeço ao apoio recebido pelo Tribunal de Justiça da Bahia, que deferiu o meu afastamento das atribuições na reta final do mestrado, a fim de que eu pudesse elaborar esta dissertação.

## RESUMO

Esta é uma pesquisa bibliográfica e empírica, cujo objetivo geral é investigar se o teletrabalho pode fomentar a participação feminina na Magistratura. A pesquisa foi realizada, por meio questionário *survey*, aplicado via *google forms* para cada Tribunal, escolhido por região do país, a fim de averiguar as perspectivas das(os) magistradas(os) acerca dos temas elaborados. Foram enviados ofícios para todos os Tribunais de Justiça do país solicitando informações sobre a quantidade de juízas e juizes em teletrabalho, bem como a divisão por gênero. Diante das respostas recebidas, foram selecionados cinco Tribunais, um de cada região do país, quais sejam: na região Norte, o Tribunal de Justiça do Pará (TJPA); na região Nordeste, o Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA); na região Centro-Oeste, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT); na região Sudeste, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG); e na região Sul, o Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR). Foram utilizadas, ainda, as respostas dos Tribunais de Justiça de Goiás (TJGO) e de São Paulo (TJSP), em razão de, nesses dois Tribunais, todas(os) as(os) magistradas(os) estarem atuando de forma híbrida, em escala. Objetivou-se, assim, investigar a percepção dessas(es) profissionais sobre essa forma de prestação de serviço. Animaram a consecução da pesquisa, além dos perfis regional, pessoal e profissional, os seguintes questionamentos: 1) Você acredita haver modelo de prestação de serviço mais adequado para as(os) Magistradas(os)?; 2) Como o teletrabalho pode ser mais efetivo para a vida da(o) magistrada(o)?; e 3) Você vislumbra hipótese(s) a ser(rem) incluída(s) no rol previsto na Resolução nº 481/2022, que possa(m) fomentar a participação feminina na Magistratura? Foi realizada a análise quantitativa e a qualitativa das respostas obtidas. Esta pesquisa conta com a base teórica sobre a participação feminina na Magistratura, fundada na compatibilização entre trabalho de cuidado e divisão sexual do trabalho; sobre a perspectiva de gênero; e, brevemente, faz-se o recorte de raça. Tratou-se do retorno ao trabalho presencial, bem como da Resolução nº 481/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), à luz da teoria da dominação masculina, de Pierre Bourdieu. Os dados atestaram que o teletrabalho pode constituir uma política pública potencial para fomentar a participação feminina na Magistratura, minorando os efeitos da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, majoritariamente, atribuídos às mulheres. O tema possui relevância nacional e impacto transformador para a Magistratura brasileira, na medida em que propõe um estudo sobre a nova forma de prestação de serviço no Poder Judiciário, adequado à Política de Participação Feminina na Magistratura.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Participação Feminina na Magistratura; Trabalho de Cuidado; Divisão Sexual do Trabalho; Igualdade de Gênero



## ABSTRACT

This is a bibliographical and empirical study whose general aim is to investigate whether teleworking can encourage female participation in the judiciary. The research was carried out by means of a questionnaire survey, applied via google forms to each Court, chosen by region of the country, in order to ascertain the perspectives of female magistrates on the issues raised. Letters were sent to all the Courts of Justice in the country requesting information on the number of female and male judges teleworking, as well as the breakdown by gender. In view of the responses received, five courts were selected, one from each region of the country, namely: in the North, the Court of Justice of Pará (TJPA); in the Northeast, the Court of Justice of Bahia (TJBA); in the Midwest, the Court of Justice of the Federal District (TJDFT); in the Southeast, the Court of Justice of Minas Gerais (TJMG); and in the South, the Court of Justice of Paraná (TJPR). The responses from the Goiás (TJGO) and São Paulo (TJSP) Courts of Justice were also used, as in these two courts all the magistrates were working in a hybrid way, on a scale. The aim was to investigate the perception of these professionals about this form of service provision. In addition to the regional, personal and professional profiles, the following questions animated the research: 1) Do you believe there is a more suitable service delivery model for female magistrates? 2) How can teleworking be more effective for the life of female magistrates? and 3) Do you envision hypothesis(es) to be included in the list provided for in Resolution 481/2022, which could encourage female participation in the judiciary? A quantitative and qualitative analysis was carried out on the answers obtained. This research has a theoretical basis on female participation in the judiciary, based on the compatibility of care work and the sexual division of labor; on the gender perspective; and, briefly, on race. The return to face-to-face work was discussed, as well as Resolution 481/2022 of the National Council of Justice (CNJ), in the light of Pierre Bourdieu's theory of male domination. The data showed that teleworking can be a potential public policy to encourage female participation in the judiciary, reducing the effects of the sexual division of labor and care work, which is mostly attributed to women. The topic is of national relevance and has a transformative impact on the Brazilian Judiciary, in that it proposes a study of the new way of providing services in the Judiciary, in line with the Policy for Women's Participation in the Judiciary.

Translated with DeepL.com (free version)

**Keywords:** Teleworking; Female Participation in the Judiciary; Care Work; Sexual Division of Labor; Gender equality

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1 -</b>	Tribunal de vínculo	129
<b>GRÁFICO 2 -</b>	Autodeclaração racial	131
<b>GRÁFICO 3 -</b>	Identidade de gênero	136
<b>GRÁFICO 4 -</b>	Estado civil	137
<b>GRÁFICO 5 -</b>	Quantidade e idade dos filhos	138
<b>GRÁFICO 6 -</b>	Contribuição do teletrabalho para a situação de saúde dos familiares	139
<b>GRÁFICO 7 -</b>	Responsabilidade sobre os trabalhos domésticos da casa	141
<b>GRÁFICO 8 -</b>	Avaliação do teletrabalho exercido juntamente com o trabalho doméstico	142
<b>GRÁFICO 9 -</b>	Modalidade exercida de teletrabalho	146
<b>GRÁFICO 10 -</b>	Escala de trabalho na modalidade híbrida	146
<b>GRÁFICO 11 -</b>	Tempo de exercício no regime de teletrabalho	147
<b>GRÁFICO 12 -</b>	Motivações para o regime de teletrabalho	148
<b>GRÁFICO 13 -</b>	Imposição de condições para o regime de teletrabalho	149
<b>GRÁFICO 14 -</b>	Contribuições do teletrabalho para a situação de saúde das magistradas(os)	150
<b>GRÁFICO 15 -</b>	Contribuições do teletrabalho para a própria capacitação profissional	153
<b>GRÁFICO 16 -</b>	Contribuições do teletrabalho para a própria segurança	154
<b>GRÁFICO 17 -</b>	Avaliação acerca da produtividade da(o) magistrada(o) em teletrabalho	154
<b>GRÁFICO 18 -</b>	Contribuição do teletrabalho para promoção na carreira	156
<b>GRÁFICO 19 -</b>	Modelo de prestação de serviço jurisdicional mais adequado para as Magistradas	159
<b>GRÁFICO 20 -</b>	Formato de teletrabalho mais efetivo para a vida da(o) magistrada(o)	160
<b>GRÁFICO 21 -</b>	Medidas para o rol previsto na Resolução nº 481/2022, para concessão do teletrabalho, como fomento à participação feminina na Magistratura	163

## LISTA DE SIGLAS

<b>AGU</b>	Advocacia Geral da União
<b>AJUFE</b>	Associação dos Juizes Federais do Brasil
<b>AMB</b>	Associação dos Magistrados Brasileiros
<b>ANVISA</b>	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
<b>CEDAW</b>	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
<b>CEJUSC</b>	Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania
<b>CF</b>	Constituição Federal
<b>CJF</b>	Conselho da Justiça Federal
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis de Trabalho
<b>CNDM</b>	Conselho Nacional dos Direitos da Mulher
<b>CNJ</b>	Conselho Nacional de Justiça
<b>CPC</b>	Código de Processo Civil
<b>CPJ/AMB</b>	Centro de Pesquisas Judiciais da Associação dos Magistrados Brasileiros
<b>CPP</b>	Código de Processo Penal
<b>CSM</b>	Conselho Superior de Magistratura
<b>EC</b>	Emenda Constitucional
<b>DIEESE</b>	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
<b>EJEF</b>	Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes
<b>ENFAM</b>	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>IDESP</b>	Instituto de Estudos Econômicos, Sociais e Políticos de São Paulo
<b>ILO</b>	Organização Mundial do Trabalho
<b>IPEA</b>	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
<b>IPM</b>	Índice de Produtividade de Magistrados
<b>IUPERJ</b>	Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro
<b>MDS</b>	Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome
<b>MP</b>	Medida Provisória
<b>MS</b>	Ministério da Saúde
<b>NDIT</b>	Nova Divisão Internacional de Trabalho
<b>OAB</b>	Ordem dos Advogados do Brasil
<b>ODS</b>	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>OMS</b>	Organização Mundial de Saúde
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>OPAS</b>	Organização Pan Americana da Saúde
<b>OXFAM</b>	Comitê de Oxford para Alívio da Fome
<b>NDIT</b>	Nova Divisão Internacional de Trabalho
<b>PCA</b>	Procedimento de Controle Administrativo
<b>PJe</b>	Processo Judicial Eletrônico
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar
<b>RASEAM</b>	Relatório Anual Socioeconômico da Mulher
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>STJ</b>	Superior Tribunal de Justiça

<b>TCU</b>	Tribunal de Contas da União
<b>TICs</b>	Tecnologias de Informação e Comunicação
<b>TJ</b>	Tribunal de Justiça
<b>TJBA</b>	Tribunal de Justiça da Bahia
<b>TJCE</b>	Tribunal de Justiça do Ceará
<b>TJDFT</b>	Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios
<b>TJGO</b>	Tribunal de Justiça do Goiás
<b>TJMG</b>	Tribunal de Justiça de Minas Gerais
<b>TJPA</b>	Tribunal de Justiça do Pará
<b>TJPR</b>	Tribunal de Justiça do Paraná
<b>TJSP</b>	Tribunal de Justiça de São Paulo
<b>TRE</b>	Tribunal Regional Eleitoral
<b>TRF</b>	Tribunal Regional Federal
<b>TRT</b>	Tribunal Regional do Trabalho
<b>ZLC</b>	Zona de livre comércio

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO</b>	<b>28</b>
<b>3</b>	<b>COMO PRODUZIR IGUALDADE A PARTIR DE DESIGUALDADES?</b>	<b>31</b>
3.1	BREVE HISTÓRICO DA INSERÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA	31
3.2	A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	51
3.3	O TRABALHO DE CUIDADO	59
<b>4</b>	<b>TELETRABALHO E MAGISTRADAS</b>	<b>71</b>
4.1	TELETRABALHO E O PODER JUDICIÁRIO	71
4.2	O TELETRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA À LUZ DA TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA, DE PIERRE BOURDIEU	86
4.2.1	<b>Divisão sexual do trabalho e o recorte de raça</b>	<b>89</b>
4.2.2	<b>Participação feminina nos espaços de poder</b>	<b>91</b>
4.3	A RESOLUÇÃO Nº 481/2022 DO CNJ À LUZ DA TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA, DE BOURDIEU	97
<b>5</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	<b>103</b>
5.1	O TELETRABALHO NOS TRIBUNAIS OBJETO DESTA PESQUISA	103
5.1.1	<b>Região Sudeste – Tribunal de Justiça de Minas Gerais</b>	<b>105</b>
5.1.2	<b>Região Nordeste – Tribunal de Justiça da Bahia</b>	<b>110</b>
5.1.3	<b>Região Norte – Tribunal de Justiça do Pará</b>	<b>116</b>
5.1.4	<b>Região Centro-Oeste: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios</b>	<b>18</b>
5.1.5	<b>Região Sul – Tribunal de Justiça do Paraná</b>	<b>121</b>
5.1.6	<b>Análise extra – Tribunal de Justiça do Goiás</b>	<b>123</b>
5.1.7	<b>Análise extra – Tribunal de Justiça de São Paulo</b>	<b>126</b>
5.2	AS(OS) MAGISTRADAS(OS) E O TELETRABALHO	129
5.2.1	<b>Tribunal de vínculo e perfil de raça e de gênero das(os) respondentes</b>	<b>129</b>

5.2.2	<b>Perfil pessoal das(os) respondentes</b>	137
5.3	O TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DAS(OS) MAGISTRADAS(OS) PARTICIPANTES	145
5.4	O TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE, SEGURANÇA E CARREIRA DAS(OS) MAGISTRADAS(OS)	150
5.5	O TELETRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA	157
6	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>166</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>172</b>
	<b>APÊNDICES</b>	<b>188</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A realidade vivenciada a partir da pandemia do Coronavírus, em 2020, demonstrou que a atividade jurisdicional pode ser prestada a distância, com eficiência, qualidade e efetividade, de sorte que esse cenário viabilizou uma nova perspectiva em relação à prestação ao serviço do Poder Judiciário<sup>1</sup>.

A implementação de tecnologias na esfera do Poder Judiciário, embora timidamente, já vinha ocorrendo há algum tempo, mas, em 2006, foi editada a Lei nº 11.419, que dispôs sobre a informatização do processo judicial e deu outras providências<sup>2</sup>. Viabilizou-se, assim, a tramitação de processos em meio eletrônico com mais celeridade, garantindo a eficiência da prestação jurisdicional, conforme disposto no Art. 37 da Constituição Federal (CR/88), e concretizando o princípio constitucional de amplo acesso à Justiça, nos termos do Art. 5º, XXXV, da CR)<sup>3</sup>. Segundo noticiado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), apesar da COVID-19,

[...] em 2021, houve aumento da produtividade dos magistrados<sup>4</sup>, crescimento da demanda de ações no Poder Judiciário, assim como do número de processos concluídos, o relatório Justiça em Números 2022 atestou que 27,7

<sup>1</sup> O teletrabalho foi, primeiramente, implementado no setor privado, antes do período pandêmico, e passou a ser uma realidade no setor público, sendo regulamentado por várias entidades, como o TCU, a AGU e inúmeros tribunais do país, que editaram resoluções sobre o teletrabalho para servidores e para magistrados. Como por exemplo a Resolução nº 850/2021 – Regulamenta o teletrabalho no TJSP. Associação nacional dos assistentes sociais e psicólogos do Tribunal de Justiça do estado de São Paulo (AASPTJ-SP). **Resolução nº 850/2021 – Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TJ-SP**. Autor: Felype. Reportagem de: 15/04/2021. São Paulo: AASPTJ-SP, 2021. Disponível em: <https://www.aasptjsp.net.br/2021/04/15/resolucao-no-850-2021-regulamenta-o-teletrabalho-no-ambito-do-tj-sp/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

<sup>2</sup> BRASIL. **Lei nº 11.419**, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11419.htm). Acesso em: 3 jul. 2024

<sup>3</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 jul. 2024

<sup>4</sup> “O Índice de Produtividade dos(as) Magistrados(as) (IPM) e o Índice de Produtividade dos(as) Servidores(as) (IPS-Jud) são calculados pela relação entre o volume de casos baixados e o número de magistrados e magistradas e servidores e servidoras que atuaram durante o ano. Em 2022, os índices variaram positivamente em 10,7% e 10,5%, respectivamente. No último ano, foram baixados 1.787 processos por magistrado, uma média de 7,1 casos solucionados por dia útil. De acordo com o levantamento, essa produtividade se assemelha aos índices pré-pandemia”  
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Em 2022, produtividade da força de trabalho da Justiça registra mais de 10% de crescimento**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-2022-produtividade-da-forca-de-trabalho-da-justica-registra-mais-de-10-de-crescimento/#:~:text=Quanto%20%C3%A0%20produtividade%20dos%20servidores,%2C5%25%20nos%20tribunais%20superiores>. Acesso em: 21 out. 2023.

milhões de novas ações ingressaram na justiça, incremento de 10,4% entre 2020 e 2021. O documento contabiliza expansão de 11,1% no número de casos solucionados no período; e ainda calcula que o Índice de Produtividade de Magistrados (IPM) subiu 11,6% em 2021<sup>5</sup>.

O CNJ, que possui atribuições para regulamentar a prática de atos processuais por meio eletrônico, nos termos do Art. 196 do Código de Processo Civil (CPC), editou a Resolução nº 185/2013, que regulamentou o Processo Judicial Eletrônico (PJe) como sistema informatizado de processo judicial<sup>6</sup>. O avanço da tecnologia, notadamente a partir da regulamentação do processo eletrônico, possibilitou ao CNJ instituir, no ano de 2016, o trabalho remoto, ou a distância, para os servidores, por meio da Resolução nº 227/2016<sup>7</sup>, o que apresentou resultados promissores, com aumento da produtividade e melhoria do clima organizacional, segundo pesquisa realizada pela Fundação Carlos Chagas<sup>8</sup>, cuja aplicabilidade se mostrou relevante, já que conseguiu demonstrar as implicações dos programas de teletrabalho nas ações e políticas dos tribunais pesquisados como importante instrumento de gestão e facilitador no sentido de contribuir para melhor eficiência dos órgãos do Poder Judiciário.

---

<sup>5</sup> Registrou-se, ainda, maior eficiência na marcha processual, com o avanço do Juízo 100% digital, conforme o Portal do CNJ: “os processos eletrônicos proporcionam uma redução média de três anos e quatro meses no tempo de tramitação, o que pode representar quase um terço dos prazos registrados nos processos físicos, que giram em torno de nove anos e nove meses.”. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Link CNJ desta quinta (6/10) discute aumento da produtividade do Judiciário**. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-desta-quinta-6-10-discute-aumento-da-produtividade-do-judiciario/>. Acesso em: 21 out. 2023.

<sup>6</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico - PJe como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais e estabelece os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 3 jul. 2024

<sup>7</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295#:~:text=DAS%20DISPOSI%C3%87%C3%95ES%20GERAIS-,Art.,as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20estabelecidos%20nesta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 12 jun. 2023

<sup>8</sup> LIMA, Mauro Saraiva Barros. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade: as experiências de Santa Catarina e Amazonas**. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - FGV EBAPE. 2018. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/3c284739-3adb-47c7-b064-15547bbced5c>. Acesso em: 11 ago. 2023. Cabe destacar que, tamanhas as divergências sobre o tema, o CNJ realizou audiência pública para fins de coletar opiniões, com o fim de, posteriormente, viabilizar regulamentação do tema: YOUTUBE. **Audiência Pública sobre Regime de Trabalho Remoto dos(as) Magistrados(as)**. Transmitida em 13 de outubro de 2021. Pelo canal do CNJ. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ItW8SB4kL2g>



O Art. 38 do Anteprojeto da Lei Orgânica da Magistratura, aprovado pelo plenário administrativo do Supremo Tribunal Federal (STF), dispõe que todos os tribunais do país podem adotar o teletrabalho para servidoras(es) e magistradas(os). Na mesma esteira, o Conselho da Justiça Federal (CJF) editou a Resolução nº 570/2019, que dispõe sobre a realização de teletrabalho e de trabalho em regime de auxílio de magistrada(o) federal, em localidade diversa de sua lotação<sup>9</sup>. Em âmbito nacional, compete ao CNJ instituir regras e procedimentos uniformes para o Poder Judiciário, contudo, não havia regulamentação sobre a possibilidade de teletrabalho para magistradas(os), motivo pelo qual, em 5 de setembro de 2019, visando à sua regulamentação, instaurou-se o processo administrativo nº 000.6711-84.2019.2.00.0000, que ainda se encontra em tramitação<sup>10</sup>.

Ocorre que, em sentido diametralmente oposto a toda dinâmica que vinha sendo construída no tocante à inovação tecnológica na prestação jurisdicional, o CNJ publicou, em 22 de novembro de 2022, a Resolução nº 481<sup>11</sup>, que dispôs sobre as novas regras acerca do retorno ao trabalho presencial no Poder Judiciário. A nova disciplina revogou as resoluções vigentes, à época da pandemia do Coronavírus, e

---

<sup>9</sup> CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). **Resolução nº 570**, de 07 de agosto de 2019. Dispõe sobre a realização de teletrabalho e de trabalho em regime de auxílio de magistrado federal em localidade diversa de sua lotação, em caso de deficiência ou por motivo de saúde, em interesse próprio ou no interesse de cônjuge, companheiro ou dependentes. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20570-2019.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>10</sup> O Conselho Nacional de Justiça já havia se manifestado pela retomada dos trabalhos presenciais, por meio da decisão prolatada, nos autos do procedimento administrativo 000226011.2022.2.00.0000, ocasião em que regulamentou, ainda, a obrigatoriedade da presença do juiz na comarca, com o comparecimento na unidade jurisdicional em, pelo menos, três dias úteis na semana; publicação prévia da escala de comparecimento presencial autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; garantia de atendimento virtual a advogados, defensores e promotores, quando solicitado; produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; e garantia de prazos razoáveis para realização de audiências.

<sup>11</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 10 set. 2022

alterou as Resoluções de nºs 227/2016<sup>12</sup>, 343/2020<sup>13</sup>, 345/2020<sup>14</sup>, 354/2020<sup>15</sup> e 465/2022<sup>16</sup>, todas do Conselho Nacional de Justiça.<sup>17</sup>

De acordo com a nova resolução, as audiências só poderão ser realizadas na forma telepresencial a pedido da parte, excetuado o disposto no §1º e nos incisos I a IV do §2º do Art. 185 do CPC, quando cabe à juíza, ou ao Juiz, decidir pela conveniência de sua realização no modo presencial<sup>18</sup>. Em qualquer das hipóteses, contudo, deverá estar presente na unidade judiciária a(o) magistrada(o), que determinará de ofício, mas de forma excepcional, a realização de audiências telepresenciais, nas hipóteses de urgência; substituição ou designação de magistrada(o) com sede funcional diversa; ocorrência de mutirão ou projeto específico; conciliação ou mediação no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania (Cejuscc); e/ou indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior. Caso as partes se oponham à realização de audiência telepresencial, deverão fazê-lo de forma fundamentada, submetendo o pedido a controle judicial.

---

<sup>12</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 227/2016**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295> Acesso em: 10 set. 2022

<sup>13</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 343**, de 09 de setembro de 2020. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>14</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 345/2020**. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital” e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512> Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>15</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 354/2020**. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579> Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>16</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Res 465/2022. Institui diretrizes para a realização de videoconferências no âmbito do Poder Judiciário. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4611> Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>17</sup> Em dezembro de 2021, no Encontro Nacional da Poder Judiciário, foi instituída pelo CNJ a Meta 10 – Promover a Transformação Digital – Justiça 4.0, com previsão de ações para serem estabelecidas em todos os seguimentos do Poder Judiciário, no ano de 2022.

<sup>18</sup> Sob o prisma da gestão processual, destaca-se a necessidade da prática de atos em outras Comarcas, como, por exemplo, as cartas de ordem, cartas precatórias, cartas rogatórias; demandas envolvendo réus presos (as quais exigem a deslocamentos, realizados pelo poder executivo, agentes de segurança e policiais militares) etc.; demandas de interdição, muitas vezes envolvendo partes que não podem sequer se locomoverem até as instalações do Fórum, dentre outros. Sem falar nos advogados que, muitas militam em várias comarcas, e não raro às vezes, são intimados para a prática de audiências no mesmo dia e horário, o que dificulta a atuação nos processos, podendo gerar cancelamento de audiências e congestionamento de pauta.

O cenário tecnológico instituído até então para o exercício da atividade jurisdicional parecia ter se tornado um caminho sem volta. Contudo, com a publicação da Resolução nº 481/2022<sup>19</sup> pelo CNJ, a configuração organizacional foi alterada, para a imposição do trabalho presencial, ao menos como regra. Entre as repercussões práticas imediatas da referida resolução, destacam-se os comandos normativos incompatíveis com o cenário da configuração organizacional<sup>20</sup>, instituída pela transformação tecnológica e absorvida pela atividade das(dos) magistradas(os),<sup>21</sup> bem como o seu reflexo na participação feminina na Magistratura.

A Resolução nº 481/2022<sup>22</sup> do CNJ, instrumento que normatizou sobre o retorno ao trabalho presencial, foi construída sob a inexistente perspectiva neutra de gênero e desconsiderava as especificidades da participação feminina no Poder Judiciário, bem como a carga de tarefas atribuída majoritariamente às mulheres no âmbito da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado. Para a jurista Katharine Bartlett, “A teoria feminista do Direito expõe que o sistema jurídico é organizado para que homens e mulheres recebam respostas distintas e desiguais. A ideia do Direito neutro encoberta a predileção da lei pelos homens.”<sup>23</sup>

---

<sup>19</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 10 set. 2022.

<sup>20</sup> No ponto, faz-se necessário investigar sobre os reflexos da nova ordem instituída pelo CNJ no engessamento do Magistrado nas suas funções de gestão no exercício da atividade judicante, mormente no que se refere a condução da marcha processual, diante da imposição, como regra a realização das audiências presenciais.

<sup>21</sup> As normas estatuídas, por meio da Resolução nº 481/2022 do CNJ, se mostram incompatíveis com a Política tecnológica instituída até então, pelo próprio CNJ, por meio do “Programa Juízo 100% digital” e “Núcleos de Justiça 4.0”, os quais tornaram o sistema judiciário brasileiro mais próximo da sociedade, ao disponibilizar novas tecnologias e inteligência artificial, além de impulsionar a transformação digital do Judiciário para garantir serviços mais rápidos, eficazes, acessíveis. Esse programa configura ferramenta que viabiliza a implementação da atuação do juiz fora do ambiente físico das instalações do Fórum, porquanto institui como principais ações, a plataforma digital do Poder Judiciário, a Plataforma Sinapses / Inteligência Artificial, Plataforma Codex, Balcão Virtual, Núcleos de Justiça 4.0, Juízo 100% Digital. Foram mudanças introduzidas nas relações de trabalho, as quais transformaram o design organizacional do Poder Judiciário, até então, em virtude do fenômeno da transformação digital, as quais foram regulamentadas, inclusive com normatização de ferramentas substanciais que viabilizaram a implementação do teletrabalho.

<sup>22</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ n. 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 10 set. 2022

<sup>23</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. p. 151.

A participação feminina na Magistratura está fundada na premissa de a República Federativa do Brasil constituir-se em Estado Democrático de Direito, de acordo com os Arts. 1º e 3º, que definem como objetivo a promoção do bem de todas e de todos, sem diferenciação de sexo, raça, cor, idade, e o Art. 5º, que prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos âmbitos formal e material.

Em 1979, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas, intitulada Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), principal instrumento internacional de luta pela igualdade de gênero e eliminação da discriminação perpetrada por Estados, indivíduos, empresas ou organizações, conforme se pode verificar no Art. 4º, I da CEDAW. O tema encontra fundamento ainda na ODS 05 da ONU, que constitui uma meta mundial e prevê como objetivos a implementação da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, essencial para o cumprimento de toda a Agenda 2030<sup>24</sup>.

Sobre os principais referenciais teóricos utilizados, este estudo se alicerça no âmbito do feminismo, nas teorias feministas apresentadas na obra de Alda Facio, “Con los lentes del género se ve otra justicia”<sup>25</sup>; de Katharine T. Bartlett, “Feminist Legal Methods”<sup>26</sup>; e de Maria da Glória Bonelli, “Mulheres Magistradas e a construção de gênero na carreira Judicial”<sup>27</sup>. Quanto ao recorte de raça, esta pesquisa se utiliza do pensamento de Kimberlé Williams Crenshaw, responsável pela formulação do conceito de interseccionalidade nos estudos da Teoria Crítica da Raça<sup>28</sup>. Por fim, no que se refere a teletrabalho, parte-se da compreensão de que Judiciário não é um local ou uma estrutura física, mas, sim, um serviço, conforme defesa de Richard Susskind, em sua obra “Online Courts and the future of Justice”<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> SÃO PAULO. GOVERNO DO ESTADO. **O que são os ODS e o que você tem a ver com isso? Portal de Educação Ambiental.** Disponível em: <https://semil.sp.gov.br/educacaoambiental/2023/09/o-que-sao-os-ods-e-o-que-voce-tem-a-ver-com-isso/> Acesso em: 13 de novembro de 2023.

<sup>25</sup> FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**, Bogotá, n. 28, 2002.

<sup>26</sup> BARTLETT, Katharine T. Feminist Legal Methods. **Harvard Law Review**, Cambridge, v. 829, nº 103, p. 829-888, fev. 1990.

<sup>27</sup> BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. SÃO PAULO. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020

<sup>28</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **Critical race theory: the key writings that formed the movement**. New York: New Press, 1995.

<sup>29</sup> SUSSKIND, Richard. **Online Courts and the Future of Justice**. Oxford University Press, 2019.

Importante destacar que, para Alda Facio<sup>30</sup>, o Direito não é composto apenas pela lei ou norma formalmente promulgada, mas também pelas normas que a regulamentam, as estatuídas para administrar a justiça, as criadas pelos costumes, doutrinas, crenças e atitudes. Facio<sup>31</sup> defende ainda que o direito formado por essa legislação, em sentido amplo, funciona de forma a excluir o direito das mulheres, tanto na teoria como na prática, e propõe que todo esse arcabouço normativo seja reinterpretado a partir das lentes de gênero. Historicamente, entendeu-se que existem trabalhos reputados como femininos, relacionados às capacidades ou habilidades da mulher, atrelados às atividades domésticas e realizados nos espaços privados dos domicílios, e trabalhos reputados como masculinos, aqueles para os quais se exigiria mais habilidade para atuar em atividades do espaço público.

A partir da análise de algumas conquistas obtidas por meio das teorias feministas dos séculos XIX e XX em relação aos direitos das mulheres e das ideias de Katharine T. Bartlett, conclui-se que as leis deveriam ser produzidas para que as mulheres pudessem usufruir dos mesmos direitos que os homens, mas, ao contrário, o Direito é construído de forma alheia à realidade feminina e até mesmo com viés opressor e excludente aos direitos delas. Nesse contexto, para Bartlett, é necessário criar um método feminista que efetive a agenda de direitos das mulheres, de modo a nortear a própria estrutura dos aplicadores da lei<sup>32</sup>.

Segundo o Protocolo para Julgamento de Gênero de 2021 do CNJ<sup>33</sup>, como forma de opressão interligada, funda-se a divisão sexual do trabalho, a qual se organiza a partir da construção histórica, social e cultural do gênero, com base na ideia essencialista de que existem alguns tipos de trabalho “naturalmente” masculinos

---

<sup>30</sup> FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, 2002

<sup>31</sup> FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, 2002

<sup>32</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. p. 144-145.

<sup>33</sup> O Protocolo foi realizado pelo CNJ e em parceria com a Escola Nacional da Magistratura - Enfam e constitui ferramenta para enfrentamento à violência contra as mulheres e de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário. Conforme noticiado no site: “O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero após a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*, cuja sentença que está disponível nos painéis de acompanhamento da Unidade de Monitoramento e Fiscalização (UMF) das Decisões e Deliberações da Corte IDH.” Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/> acesso em 10/09/2024

e trabalhos “naturalmente” femininos; e da construção de uma hierarquia ao valorizar o trabalho masculino em comparação ao feminino, ou seja, além da diferenciação, há uma hierarquização<sup>34</sup>.

Dados oriundos de “Outras Formas de Trabalho”, da Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD contínua), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019<sup>35</sup> e divulgada em 2020, apontaram que, em São Paulo, os homens negros dedicam aos afazeres domésticos 10,1 horas semanais e homens brancos 9,6 horas, perfazendo uma média de 9,8 horas; enquanto mulheres negras dedicam 17,9 horas semanais e mulheres brancas, 17,2 horas, gerando uma média de 17,5 horas semanais. Entre as atribuições realizadas no espaço privado, encontra-se o trabalho de cuidado, majoritariamente exercido pelas mulheres e socialmente compreendido como de sua responsabilidade, assim como o exercício da maternidade, o trabalho doméstico e o cuidado com familiares doentes<sup>36</sup>.

Para a economista feminista Cristina Carrasco<sup>37</sup>, o trabalho doméstico e de cuidado são pilares da vida, mas também a natureza, o espaço doméstico e de cuidado, as comunidades, o Estado e os mercados são elos que sustentam a vida. A autora afirma que, com a economia feminista, pretende-se uma mudança radical da

---

<sup>34</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em 21 out. 2023. p. 25

<sup>35</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Outras formas de trabalho: 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 20 set. 2023.

<sup>36</sup> Como expressão do reconhecimento do direito ao cuidado, o Relatório Anual 2020, das Organização das Nações Unidas (ONU) Brasil noticiou a campanha “Cuidando de quem cuida”. A medida foi instituída após à COVID-19, pela ONU Mulheres, com o apoio financeiro da União Europeia, lançou o Mental Health Pilot. “Destinado aos defensores dos direitos humanos, que sofrem as consequências psicológicas das ameaças que recebem e das situações de violência a que são submetidos, o projeto atendeu 29 mulheres das mais diversas realidades. Sessões semanais com profissionais de saúde mental abordaram temas como autocuidado, rede de proteção e compartilhamento de experiências e de conhecimento. “Essa experiência vai muito além da iniciativa; vai durar para sempre, uma vez que os direitos das mulheres sempre serão conquistados e construídos coletivamente. Permanece comigo e além de mim, com as minhas companheiras da linha de frente na defesa dos direitos humanos. Nós definitivamente não estamos sozinhas”, conta Iara Luz, quilombola e líder comunitária. Por razões éticas e de privacidade, Iara Luz é um personagem fictício, criado por psicólogas e psicólogos facilitadores, a partir de elementos observados nas sessões de saúde mental.” Disponível em: [https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/RelatorioAnual\\_2020\\_ONUBrasil\\_WEB\\_0.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/RelatorioAnual_2020_ONUBrasil_WEB_0.pdf). Acesso 18 out. 2023. p. 18

<sup>37</sup> CARRASCO, Cristina. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? *In*: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (Orgs.). **A Produção do Viver**. São Paulo: SOF, 2003

análise econômica, pois assim seria possível integrar e analisar a realidade de mulheres e homens tendo como princípio básico a satisfação das necessidades humanas.

Parte-se da perspectiva de que a obrigação com essas tarefas no âmbito doméstico e o trabalho de cuidado são atribuídos, majoritariamente às mulheres<sup>38</sup>, exonerando-se os homens e o Estado, que, por outro lado, possui o dever institucional de viabilizar e fomentar a inserção da mulher no mercado de trabalho por meio de políticas públicas, as quais devem considerar esse acúmulo de tarefas atrelado à mulher trabalhadora. Sobre o binômio tempo e participação no espaço público, destaca Biroli que:

A legislação trabalhista, por exemplo, incide diretamente no cotidiano das pessoas e no tempo de que dispõem para cuidar de alguém. O tempo é, novamente, um dos recursos que conectam a vida cotidiana e as condições para a participação política, estreitando os caminhos para que as experiências de quem cuida ganhem espaço no debate público<sup>39</sup>.

Nesse contexto, indaga-se: o retorno ao trabalho presencial, na forma regulamentada pela Resolução nº 481/22 do CNJ, atende às necessidades das magistradas no tocante à efetivação da participação feminina na Magistratura? Esta pesquisa apresenta a hipótese de que a Resolução nº 481/2022 não atende às necessidades das magistradas no exercício da atividade judicante, em especial quanto à vida, saúde, recusas de promoções e menor produtividade, e desestimula a participação feminina na Magistratura.

Considerando que o trabalho demanda tempo e esforço, resta latente a necessidade de distribuição das tarefas entre homens e mulheres, em especial quando ambos ocupam o mesmo espaço público de trabalho, visto que deve haver uma distribuição da responsabilidade quanto ao trabalho de cuidado, sob pena de

---

<sup>38</sup> Sobre a dinâmica para o exercício do trabalho de cuidado e sua influência sobre demais tarefas exercidas, Biroli ressalta que: 1) cuidar exige tempo e energia, retirados do exercício de outros tipos de trabalho, assim como do descanso e do lazer; 2) a grade de valorização (simbólica e material) das ocupações é determinante na precarização do trabalho de quem cuida e na vulnerabilidade de quem precisa de cuidado; e 3) os padrões de organização e (des)regulação das relações de trabalho incidem diretamente sobre as relações de cuidado, podendo favorecer ou dificultar a tarefa de cuidarmos uns/umas dos/as outros/as (Biroli, p.17)

<sup>39</sup> BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

prejudicar a política de participação feminina nos espaços de poder, no presente caso, na Magistratura, que se apresenta aqui como objeto de investigação.

Salienta-se que a política de cuidado pode ser efetivada por meio de várias ações, entre as quais, a implementação do teletrabalho para magistradas, caso seja comprovada a hipótese de que essa forma de prestação de serviço gera impactos positivos para a participação feminina na Magistratura. Nesse caso, a medida de política de cuidado configurará uma hipótese de redistribuição ou compensação do tempo pelo trabalho.

Entre os diversos aspectos que influenciam na atuação das mulheres no Poder Judiciário, Maria da Gloria Bonelli em seu trabalho intitulado “Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial”, defende que a vida familiar e a maternidade são fatores que impactam a presença feminina e ascensão das mulheres na carreira da Magistratura. Destaca a autora que “58% das desembargadoras são casadas, em comparação a 89% dos desembargadores. Entre os juízes substitutos a diferença é menor: 73% das juízas e 79% dos juízes são casados”.<sup>40</sup> Quanto à maternidade, Bonelli destaca que

[...] é também menos frequente no topo da carreira em comparação a paternidade: tem filhos 84% das desembargadoras e 96% dos desembargadores. Entre os juízes titulares, tem filhos 78% das mulheres e 83% dos homens. E entre os juízes substitutos a diferença é quase nula: 58% das mulheres e 60% dos homens<sup>41</sup>.

O status da vida conjugal é tratado de forma distinta para homens e mulheres quanto à ascensão na carreira:

Entre os desembargadores, ter cônjuge favorece a progressão atuando como um privilégio de gênero. Já entre as desembargadoras, o acesso à segunda instância associa-se menos ao fato de serem casadas, relacionando-se à ascensão com a realização de trabalho das emoções<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020.

<sup>41</sup> BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020.

<sup>42</sup> BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020, p. 157.



A pesquisa publicada em março de 2023 pelo Centro de Pesquisas Judiciais da Associação dos Magistrados Brasileiros (CPJ/AMB), em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), e intitulada “Perfil das Magistradas Brasileiras”<sup>43</sup>, apresentou o levantamento do perfil das magistradas e as perspectivas para a equidade de gênero nos tribunais. Entre os diversos resultados, verificou-se que “De forma preponderante, as magistradas pesquisadas manifestaram-se a favor do teletrabalho, apontando melhorias pessoais e profissionais que podem ser obtidas pelo trabalho à distância.”<sup>44</sup>

A Nota Técnica nº 01/2017 da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE Mulheres)<sup>45</sup> colheu dados que demonstraram a autorização para o teletrabalho como o segundo fator mais adequado para aumentar a representatividade feminina na Magistratura, ficando atrás apenas da opção de mudança na estrutura da carreira. Destaca-se que, apesar de não ter havido diretamente uma proibição formal para acesso das mulheres à carreira da Magistratura, há, conforme defende Ana Paula Sciammarella:

[...] uma barreira invisível mascarada pelo discurso da igualdade e da neutralidade do profissionalismo, que limita a ascensão profissional das mulheres e impõe a elas a adoção de uma série de estratégias que lhes permitam manter e desenvolver suas carreiras<sup>46</sup>.

Nesse sentido, indaga-se: quais obstáculos são enfrentados pelas mulheres na carreira da Magistratura? As mulheres enfrentam dificuldades nos espaços público e privado, decorrentes das regras tradicionais da divisão sexual do trabalho? Quem pode trabalhar em casa? Quem pode se deslocar para o trabalho? Quais são os impactos das questões de gênero na atuação das magistradas?

---

<sup>43</sup>ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023.

<sup>44</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. p. 93

<sup>45</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023

<sup>46</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro, RJ: Autografia, 2020. p. 16.

Para Biroli “a divisão sexual do trabalho doméstico incide nas possibilidades de participação política das mulheres porque corresponde à alocação desigual de recursos fundamentais para essa participação, em especial o tempo livre e a renda.”<sup>47</sup> Essa perspectiva impacta também na participação feminina na Magistratura e faz que as mulheres tenham menores chances que os homens de ocupar funções institucionais na carreira. Acerca disso, destaca ainda a autora que:

Estudos feitos no Brasil, em consonância com a literatura internacional sobre participação política, têm demonstrado que práticas e valores que sustentam a divisão sexual do trabalho fundada em concepções convencionais do feminismo e do masculino têm impacto no acesso das mulheres a cargos políticos e que a “ausência da mulher na esfera política não pode ser posta unicamente na costa dos limites da democracia liberal”, com o funcionamento seletivo de suas instituições e suas “limitações estruturais para incluir novos sujeitos<sup>48</sup>.

Os encargos do trabalho de cuidado e doméstico deveriam caber a ambos os adultos responsáveis pelo lar e/ou pelos filhos, pois, não o sendo, a exaustão física e a mental acabam por recair somente em uma das partes responsáveis, quase sempre a mulher. Esse excesso de responsabilidade e a ideia de estar sempre preocupada com o outro, com a casa, com a família, com filhos e com marido é o que a socióloga do trabalho Monique Haicault chama de carga mental, termo criado nos anos de 1980<sup>49</sup>.

Apesar de o cuidado ser um direito de todos e apesar de todas as pessoas, em algum momento da vida, terem necessidades diversas, o trabalho de cuidado não é remunerado e, quando o é (no caso do trabalho doméstico), quase sempre é mal remunerado e exige despendimento de tempo, além de estar atrelado à desigualdade de gênero, na medida em que as mulheres assumem a maior parte dos afazeres domésticos<sup>50</sup>. Destaca Bonelli que “Embora a vida privada e o trabalho sejam um

---

<sup>47</sup> BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>48</sup> BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>49</sup> HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail, **Travail des femmes et famille** v. 3, p. 268-277, 1984, *apud*, FREIRE, Karen Machado. **Mulheres na advocacia home office e trabalho de cuidado durante a pandemia de COVID-19**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2023.

<sup>50</sup> OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>>. Acesso em 10 abr. 2023. P. 9

mantra no mundo profissional, isso ganha conteúdo de gênero na Magistratura, tendo significados distintos para mulheres e homens.”<sup>51</sup>

Diante dessa perspectiva de que os trabalhos doméstico e de cuidado são, quase exclusivamente, atribuições femininas, entende-se que o Estado deve promover políticas públicas que viabilizem a inserção da mulher no mercado de trabalho, considerando o acúmulo de tarefas dos âmbitos privado e público. Por certo, a edição da Resolução nº 481/2022 com instrumentos normativos de viés neutro quanto ao gênero impacta negativamente na política de incentivo à participação feminina na Magistratura, porquanto não considera as necessidades das magistradas.

Ressalta-se, por fim, que o objetivo aqui não é reafirmar o estigma, segundo o qual as tarefas domésticas e trabalho de cuidado são atribuições genuinamente das mulheres, mas, sim, buscar a instituição de medidas que possam minorar o problema e contribuir para uma mudança social gradativa, que considere a implementação da igualdade de gênero. Nesse sentido e partindo-se da compreensão de que Judiciário não é um local ou uma estrutura física, mas, sim, um serviço, torna-se possível a ideia segundo a qual o trabalho a distância representa um passo em direção ao seu aperfeiçoamento. Esse serviço pode ser implementado, sem prejuízo para a manutenção de estruturas físicas menores e com o fim específico de entregar a prestação jurisdicional presencial, quando necessária à prática de atos processuais que exijam a presença física das partes, ou quando a instrução de processos envolve vulneráveis<sup>52</sup>.

Quanto ao teletrabalho, o marco teórico se assenta no conceito difundido por Daniel Susskind (2019)<sup>53</sup>, em sua recente obra “Online Courts and the future of Justice”, em especial a ideia fundamental desta pesquisa de que o Tribunal de Justiça é um serviço, e não um lugar. Verifica-se, então, a necessidade de revisitar o conceito

---

<sup>51</sup> BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020.

<sup>52</sup> Para Tiago Carneiro Tabela “o jurisdicionado excluído digitalmente pode ser entendido como aquele que não possui acesso aos meios digitais ou que não dispõe de instrumentos de tecnologia (acesso à internet, pacote de dados, por exemplo) ou que não tem habilidade ou conhecimentos digitais das plataformas existentes, além de ínfimas condições de acesso às mesmas.” PORTAL MIGALHAS. **Do jurisdicionado excluído digitalmente**. Autor: Tiago Carneiro Rabelo, em 22 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348960/do-jurisdicionado-excluido-digitalmente> Acesso em 22 out. 2023.

<sup>53</sup> Susskind, Daniel. **Online Courts and the future of Justice**. 2019. Oxford University Press, USA

de presencialidade, para viabilizar a possibilidade de implementação do teletrabalho, de modo a fomentar a valorização da experiência, dos conhecimentos e habilidades já angariados pelas(os) magistradas(os) para atender o processo de revolução tecnológica na prestação da atividade judicial, no período da pandemia do coronavírus<sup>54</sup>.

Nessa toada, tendo em conta a necessidade de revisitar o conceito de presencialidade, o objeto de estudo no presente trabalho é investigar se o retorno ao trabalho presencial, na forma estatuída pela Resolução nº 481/2022 do CNJ, atende às necessidades das mulheres conforme a política nacional de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário, estabelecida pela Resolução nº 255/2018.<sup>55;56</sup>

---

<sup>54</sup> “Segundo a juíza do TRF3 Luciana Ortiz, o Brasil se destacou no levantamento com bom preparo tecnológico, o que permitiu uma resposta mais rápida durante a pandemia e garantiu a manutenção dos serviços, uma boa governança e até mesmo do desenvolvimento de novas ferramentas tecnológicas. “As boas práticas brasileiras podem ser úteis na troca de experiências com os demais países”. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Acesso à Justiça foi ampliado durante a pandemia, apontam pesquisas**, em 26 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/acesso-a-justica-foi-ampliado-durante-a-pandemia-apontam-pesquisas/>. Acesso em: 22 out 2023.

<sup>55</sup> Destaca-se que, a partir de 2022 “o CNJ passou a medir o impacto da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 255/2018) a partir do Módulo de Produtividade Mensal. Atualmente, o percentual de magistradas em todo Poder Judiciário é de 38%. Na Europa, as juízas já correspondem a mais da metade da Magistratura: 58,5%.” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Em 2022, produtividade da força de trabalho da Justiça registra mais de 10% de crescimento**, em 13 de setembro de 2023. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/em-2022-produtividade-da-forca-de-trabalho-da-justica-registra-mais-de-10-decrescimento/#:~:text=Quanto%20%C3%A0%20produtividade%20dos%20servidores,%2C5%25%20nos%20tribunais%20superiores](https://www.cnj.jus.br/em-2022-produtividade-da-forca-de-trabalho-da-justica-registra-mais-de-10-decrescimento/#:~:text=Quanto%20%C3%A0%20produtividade%20dos%20servidores,%2C5%25%20nos%20tribunais%20superiores.). Acesso em 21 out. 2023

<sup>56</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255** de 04 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 02 jul. 2024.

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

Trata-se de análise quanti-qualitativa realizada, por meio de pesquisa *survey*, aplicada via *google forms* para cada Tribunal, escolhido por região do país, a fim de averiguar as perspectivas das(os) magistradas(os)<sup>57</sup> respondentes acerca das questões elaboradas<sup>58</sup>.

Em 9 fevereiro de 2024, foram enviados ofícios para todos os Tribunais de Justiça do país, por meio dos e-mails institucionais das respectivas Presidências, solicitando informações sobre a quantidade de juízas e juizes em teletrabalho, bem como a divisão por gênero. Diante das respostas recebidas, foram selecionados 5 tribunais, um de cada região do país, quais sejam: na região Norte, o Tribunal de Justiça do Pará (TJPA); na região Nordeste, o Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA); na região Centro-Oeste, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT); na região Sudeste, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG); e, na região Sul, o Tribunal de Justiça do Paraná.

A escolha dos Tribunais baseou-se no critério quantitativo, entre aqueles que informaram o maior número de juízas e juizes em regime de teletrabalho, de modo a garantir uma maior amostra de respostas. Após a escolha dos tribunais, foram lavrados novos ofícios e, em 6 de maio de 2024, enviados, por meio dos e-mails institucionais das respectivas Presidências, apresentando a pesquisa, o questionário e solicitando auxílio para a divulgação junto às magistradas e aos magistrados em teletrabalho daqueles Tribunais. Faz-se necessário um adendo acerca da Região Nordeste<sup>59</sup>, porque o Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) foi o de maior número de juízas e juizes em teletrabalho, porém a resposta ao ofício foi recebida somente em 07 de maio de 2024, um dia após ter sido realizada a escolha dos Tribunais, motivo

---

<sup>57</sup> Destaca-se que o presente trabalho foi confeccionado nos moldes estabelecidos pela Resolução Nº 376 de 02/03/2021, a qual “dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional”. Dessa forma, devido ao recorte de gênero e a escolha do tema, optou-se pela utilização do feminino como indicação principal de gênero.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 376**, de 02 de março de 2021. Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3765>. Acesso em: 09 jul. 2024.

<sup>58</sup> Conforme se poderá observar do Questionário constante em Apêndice desta pesquisa.

<sup>59</sup> Conforme se verifica em Apêndice desta pesquisa, que se trata da planilha que demonstra todas as respostas recebidas pelos Tribunais, referente aos ofícios enviados, e suas datas.

pelo qual o TJBA foi mantido como objeto de pesquisa. Foram utilizadas, ainda, as respostas originárias dos Tribunais de Goiás (TJGO) e de São Paulo (TJSP), em razão de, nesses dois tribunais, todas(os) as(os) magistradas(os) estarem atuando de forma híbrida, em escala, de modo que se podia investigar a percepção desses profissionais acerca dessa forma de prestação de serviço.

Para além da análise quantitativa, que se deu por meio da verificação dos números das respostas obtidas, aqui apresentadas em gráficos e porcentagens, esta pesquisa realizou a análise qualitativa das respostas discursivas, com o objetivo de capturar temas e padrões e identificar demandas e/ou questões apresentadas pelas(os) magistradas(os) acerca do tema pesquisado, de modo a melhor compreender as percepções das(os) respondentes. A apuração desses dados foi realizada por meio do agrupamento de variantes identificadas a partir de palavras-chave apresentadas pelas respondentes, em cada resposta, para criação de padrões. Em seguida, as respostas foram numericamente contabilizadas e transformadas em dados percentuais para a confecção de gráficos.

Esta pesquisa é estruturada por esta introdução, que apresenta o contexto geral dos interesses que a motivaram, a abordagem preliminar sobre os temas centrais, o teletrabalho para magistradas e participação feminina na Magistratura; e pelo capítulo de Percurso metodológico, em que se faz a apresentação do problema de pesquisa e a descrição metodológica utilizada para o seu desenvolvimento.

Em seguida, procede-se ao referencial teórico, que, inicialmente, aborda sobre a participação feminina na Magistratura, as bases teóricas para uma compatibilização entre trabalho de cuidado e divisão sexual do trabalho com perspectiva de gênero e breve apresentação do recorte de raça. No segundo tópico do referencial, trata-se sobre o teletrabalho e o Poder Judiciário, incluindo-se um breve histórico sobre a evolução do instituto, bem como a análise da Resolução nº 481/2022<sup>60</sup> do CNJ, à luz da dominação masculina de Pierre Bourdieu. Na sequência, apresentam-se os resultados desta pesquisa, começando com as regulamentações editadas pelos Tribunais estaduais, objetos desta pesquisa, no que se refere ao teletrabalho, quais sejam: Tribunais de Justiça do Pará, de Minas Gerais, do Distrito Federal, do Goiás,

---

<sup>60</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481/2022**. Revoga as Resoluções vigentes à época da pandemia do Coronavírus e altera as Resoluções CNJ nº 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022.

da Bahia, do Paraná e de São Paulo. Seguidamente, procede-se à análise dos dados obtidos por meio do questionário aplicado, discutindo-se com o aporte teórico e pesquisas já apresentados nos capítulos anteriores. Nas considerações finais sumarizam-se os achados sobre o funcionamento do teletrabalho, nos moldes estatuidos pela Resolução nº 481/2022 do CNJ, e apresentam-se sugestões para a sua implementação de modo a atender às necessidades das magistradas e fomentar a participação feminina na Magistratura.

O tema tem grande relevância nacional e impacto transformador para a Magistratura brasileira, na medida em que objetiva investigar como o teletrabalho está sendo efetivado para magistradas(os) pelos Tribunais Estaduais, se ele pode ser instituído como política pública de fomento à participação feminina no Poder Judiciário e como a Resolução nº 481/2022 do CNJ pode ser interpretada sob as lentes de gênero para efetivação dos direitos das mulheres, de modo a viabilizar a participação feminina na Magistratura, nos moldes estatuidos pela Resolução nº 255/2018 do CNJ. Assim, propõe um estudo sobre a nova forma de prestação de serviço telepresencial no Poder Judiciário e a sua adequação à Política de Participação Feminina na Magistratura.

### 3 COMO PRODUZIR IGUALDADE A PARTIR DE DESIGUALDADES?

*Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres<sup>61</sup>.*

Este capítulo está subdividido em três partes. Inicialmente, apresenta-se um breve histórico da inserção das mulheres na Magistratura, a partir de dados estatísticos que demonstram a desigualdade na representação das mulheres no Poder Judiciário. Em seguida, por meio de revisão bibliográfica, discute-se sobre a importância e influência da divisão sexual do trabalho na vida das magistradas e se aborda acerca do trabalho de cuidado, majoritariamente atribuído às mulheres, segundo padrões patriarcais. Adiante, catalogam-se os efeitos das repercussões da divisão sexual do trabalho e da cumulação do trabalho de cuidado e dedicação das magistradas à carreira, para se aferir se o retorno ao trabalho presencial, na forma estabelecida pela Resolução nº 481/2022 do CNJ, atende e/ou fomenta a participação feminina na Magistratura.

#### 3.1 BREVE HISTÓRICO DA INSERÇÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA

A atividade típica do Poder Judiciário possui como cerne “dizer o direito” diante o caso concreto. Busca-se, com o referido labor, viabilizar, por meio das decisões judiciais, consoante dispõe o preâmbulo da Constituição da República<sup>62</sup>, a

[...] efetivação das normas constitucionais para assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos.

O Poder Judiciário é liderado por homens e constitui um cenário pautado pelo entendimento de que qualidades como objetividade, força e racionalidade, particularmente atribuídas aos homens, são as mais valorizadas socialmente para

---

<sup>61</sup> ANGELOU, Maya.

<sup>62</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 jul. 2024.



cargos de poder e liderança<sup>63</sup>. A chegada das mulheres a esses espaços e as tensões provocadas pelas diferenças de pensamento, de bagagens, de perspectivas de vida e outras formas que impactam na atuação, possibilitaram transformações, ainda que a passos lentos. Características como cooperação e conciliação passam a ser bem-vistas como atributos de comando<sup>64</sup>, o que, no caso brasileiro, refletiu, inclusive, junto ao CPC de 2015<sup>65</sup>, vez que, para esse diploma, a conciliação, a mediação e a arbitragem devem ser estimuladas por juízas(es), advogadas(os), defensoras(es) públicos e membras(os) do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

A importância do estudo sobre garantia do direito à igualdade de gênero na carreira da Magistratura perpassa pela coerência entre o discurso de “dizer o Direito” no caso concreto e “vivenciá-lo”, implementado e garantido pela própria instituição. É cediço ser impossível exercer o poder para garantir e/ou efetivar direitos alheios, quando os seus próprios são infringidos<sup>66</sup>.

Para garantir a imparcialidade e uma desenvoltura livre e segura por parte das juízas no exercício da sua atividade, é primordial a igualdade de gênero, porquanto se trata de pressuposto para a efetivação das garantias objeto das demandas levadas pelos jurisdicionados para julgamento. Indagadas, por meio da pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>67</sup>, acerca do Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança, voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de magistradas e servidoras e criado pelo Comitê Gestor do Sistema Nacional de

---

<sup>63</sup> LIPS, Hilary M. **Women, Men and Power**. Califórnia, EUA: Mayfield Publishing Company, 1991

<sup>64</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro: Autografia, 2020.

<sup>65</sup> BRASIL, **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>66</sup> No ponto, destacam-se os dados colhidos por meio da Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Igualdade de Gênero nos Tribunais, realizada pelo CNJ, atestam que, quanto a segurança 773 magistradas (55,3%) informaram já ter passado por alguma situação de risco no exercício da Magistratura sendo 253 magistradas (32,7%) informaram que já precisaram de escolta policial. E, ainda, quanto a apuração a maioria assinalou que não registrou a ocorrência (52,4% responderam que não registraram por outros motivos, enquanto 10,2% não registraram para não se expor). Esses dados demonstram as dificuldades que os magistrados brasileiros enfrentam no exercício da função. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 27, de 2 de fevereiro de 2021 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em 21 out. 2023. p. 76

<sup>67</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023

Segurança do Poder Judiciário<sup>68</sup>, do CNJ, 68.8% das respondentes afirmaram desconhecer os próprios instrumentos instituídos para garantia de seus direitos.

Assim, quanto à representatividade feminina no Poder Judiciário, as mulheres devem ser chamadas, de modo paritário, para decidir e contribuir efetivamente para o estabelecimento dos rumos da Poder Judiciário, o que é essencial para legitimidade e fortalecimento desse órgão<sup>69</sup>. É sobre essa perspectiva que se deve iniciar a abordagem quanto à garantia da igualdade de gênero e da participação feminina na Magistratura, em especial tendo em conta a adoção do paradigma do Estado democrático de Direito, instituído pela Constituição de 1988.

Este assunto é pauta em diversos eventos institucionais relevantes produzidos pelo Poder Judiciário. Antes ainda da promulgação da Constituição Federal vigente, o Brasil já vinha dando passos rumo ao interesse de promover a igualdade, a exemplo do movimento reivindicatório das mulheres brasileiras que participaram da campanha Mulher e Constituinte, promovida pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) e liderada pelas parlamentares eleitas em 1986. Fruto desse trabalho foi a confecção da “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes”, entregue ao então presidente da Assembleia Nacional Constituinte, deputado Ulysses Guimarães, pela presidente do CNDM, Jaqueline Pitanguy, em março de 1987, movimento vulgarmente chamado como “lobby do batom”. Os resultados deste trabalho foram imensamente expressivos em inserções na Constituição Cidadã, como a igualdade entre homens e mulheres, a licença maternidade de 120 dias, entre outros frutos de articulação importante de ativistas, movimentos feministas e associações diversas de todo o país, durante dois anos, com o *slogan* “Constituinte pra valer tem que ter palavra de mulher.”

Essa igualdade, por sua vez, deve-se estender aos âmbitos formal e material, como leciona a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da ONU, de 1979, ratificada no Brasil em 1984, e principal

---

<sup>68</sup> SEVERI, Fabiana Cristina; RAMOS, Luciana de Oliveira. (Coords.) **Violência doméstica e familiar contra magistradas e servidoras do sistema de justiça**. São Paulo: FGV Direito SP/USP, 2022. Disponível em: [https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2022/06/Relatorio\\_Pesquisa-Violenci-Domestica-e-Familir-contra-Magistradas-e-Servidoras-do-Sistema-de-Justica.pdf](https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2022/06/Relatorio_Pesquisa-Violenci-Domestica-e-Familir-contra-Magistradas-e-Servidoras-do-Sistema-de-Justica.pdf). Acesso em: 15 out. 2023.

<sup>69</sup> YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na Magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, v. 3, n. 2, p. 82-91, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/index.php/revista-cnj/article/view/77>. Acesso em: 10 out. 2022, p. 87.

instrumento internacional de luta pela igualdade de gênero e pela eliminação da discriminação perpetrada por Estados, indivíduos, empresas ou organizações, especialmente em seu Art. 4º, 1<sup>70</sup>.

Certamente, esse regramento, estatuinto em âmbito internacional, auxiliou na elaboração do formato da atual Constituição, já que a questão da participação feminina na Magistratura está fundada no Art. 3º da CF, que define como seu objetivo a promoção do bem de todas e de todos, sem preconceito de sexo; e no Art. 5º, que prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, igualdade que alcança os âmbitos formal e material.

O tema foi objeto de discussão ainda no evento Rio+20<sup>71</sup>, ocasião em que países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) definiram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)<sup>72</sup>, os quais devem ser alcançados até 2030 e constituem uma meta mundial, sendo o 5º objetivo relativo à igualdade de gênero<sup>73</sup>, com vistas ao empoderamento de todas as mulheres e meninas.

Em 2020, segundo o relatório “The Sustainable Development Goals Report”<sup>74</sup>, produzido e divulgado pela ONU e que trata do acompanhamento anual dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda ONU 2030, no que se refere ao 5º

---

<sup>70</sup> Artigo 4º 1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.

<sup>71</sup> Tratou-se de Conferência promovida pela ONU e sediada no Brasil, em 2012, com o intuito de discutir o desenvolvimento sustentável dos tempos atuais. Segundo o Secretário-Geral daquela ocasião, Ban Ki-moon, o objetivo do evento era “uma economia verde sustentável que proteja a saúde do meio ambiente e apoie o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio através do crescimento da renda, do trabalho decente e da erradicação da pobreza”

<sup>72</sup> Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ou ODS, são metas mundiais criadas em 2015, pela Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU), composta por 193 Estados-membros da ONU. “Partindo de quatro principais dimensões: social, ambiental, econômica e institucional, os ODS defendem que é necessário levar o mundo a um caminho sustentável com medidas transformadoras. Assim, foram definidos 17 objetivos e 169 metas globais interconectadas, a serem atingidos até 2030 – a, como ficou conhecida, “Agenda 2030”. INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL. **O que são ODS e o que eles têm a ver com impacto social**, de 30 de janeiro de 2023. Disponível em: [https://www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjARIsAGx8D59ZSgd-AHiYuXHBQIEVCFkYPIX3faiBK0w00wvy8rmQJpzAtdYARJgaAvbnEALw\\_wcB](https://www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjARIsAGx8D59ZSgd-AHiYuXHBQIEVCFkYPIX3faiBK0w00wvy8rmQJpzAtdYARJgaAvbnEALw_wcB). Acesso em 18 out.2023

<sup>54</sup> O ODS 05 trata-se de “Igualdade de gênero: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”

<sup>74</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **The Sustainable Development Goals Report 2020**. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>. Acesso em: 23 out. 2023.

objetivo acima mencionado, a igualdade de gênero passou a ficar ainda mais distante de ser alcançada, por força da pandemia de COVID-19<sup>75</sup> e sua magnitude, como crise sanitária, econômica e social instalada no mundo inteiro.

Apesar de os direitos das mulheres se encontrarem fartamente regulamentados, em âmbitos nacional e internacional, os dados demonstram que a igualdade de gênero ainda está longe de ser alcançada. Quanto à igualdade formal, destaca Alda Facio que o direito não é composto apenas pela lei ou norma formalmente promulgada, mas também pelas normas que as regulamentam, as estatuídas para administrar a justiça e as criadas pelos costumes, doutrina, crenças e atitudes. Facio defende que o direito formado por essa legislação, em sentido amplo, funciona de forma a excluir, na teoria e na prática, o direito das mulheres e propõe que todo esse arcabouço normativo seja reinterpretado a partir das lentes de gênero, de modo a se detectar as perspectivas androcêntrica e patriarcal, sobre as quais é construído o mundo jurídico, que se utiliza das facetas de neutralidade e objetividade para manter as desigualdades entre homens e mulheres<sup>76</sup>, reforçadas pelas sociedades patriarcais e sexistas. Assim, diante dos interesses ou demandas das mulheres, o Direito, fruto dessa conjuntura, continua sendo aplicado por instituições e profissionais moldados por uma ideologia patriarcal<sup>77</sup>.

No presente trabalho, parte-se da análise do instrumento normativo interno, consubstanciado na Resolução nº 481/2022 do CNJ, para indagar se o retorno ao trabalho presencial atende às necessidades das magistradas para fins de efetivação da participação feminina na Magistratura. A hipótese desta pesquisa é de que a Resolução nº 481/2022 não atende às necessidades das magistradas no exercício da

---

<sup>75</sup> COVID-19 é uma doença descoberta entre o final de 2019 e início de 2020. Trata-se de um vírus que se propaga por meio de gotículas do nariz ou da boca de uma pessoa infectada, que o espalha pela tosse ou espirro. O vírus se alastrou em todo o mundo rapidamente e, em março de 2020, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a pandemia – que vem a ser uma epidemia de doença infecciosa, que se espalha entre diversas regiões, como nesse caso, todo o planeta Terra - de *Coronavírus*. Por essa razão, a fim de tentar conter a dissipação da doença, o mundo inteiro passou por severas mudanças, como o isolamento social, o qual obrigou muitas pessoas a trabalharem de suas casas (o chamado, inicialmente, de *home office*) e, conseqüentemente, a estudarem em suas casas, via ensino à distância (ensino remoto), bem como a usarem obrigatoriamente máscaras de proteção no rosto, cobrindo boca e nariz.

<sup>76</sup> FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**, Bogotá, n. 28, p. 85-102, 2002

<sup>77</sup> MELLO, Adriana Ramos de. A Importância da formação dos operadores do direito em violência de gênero e direitos humanos, como instrumento de acesso à Justiça. **Revista EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57 (Edição Especial), p. 59-69, jan.-mar. 2012

atividade judicante, em especial quanto à vida, saúde, recusas de promoções e menor produtividade, desestimulando a participação feminina na Magistratura. A partir da análise das conquistas obtidas das teorias feministas dos séculos XIX e XX, Katharine T Bartlett explica que as leis deveriam ser produzidas para que as mulheres pudessem usufruir dos mesmos direitos que os homens, contudo, o Direito é construído de forma alheia à realidade feminina e até mesmo com viés opressor e excludente aos seus direitos. Nesse contexto, para Bartlett, é necessário criar um método feminista que efetive a agenda de direitos das mulheres de modo a nortear a própria estrutura dos aplicadores da lei<sup>78</sup>. A autora propõe aferir como os instrumentos normativos podem, explícita ou implicitamente, privilegiar os homens e colocar entraves jurídicos para que as mulheres acessem direitos facilmente disponíveis a eles<sup>79</sup>.

A proposta de uma metodologia de raciocínio prático feminista é trazer as críticas feministas ao caso concreto. Fazer a questão da mulher quando se investiga as peculiaridades da situação analisada. O raciocínio prático feminista desafia a legitimidade daqueles que decidem recorrendo a leis e normas que foram desenhadas sem as mulheres<sup>80</sup>.

A Resolução nº 481/2022 do CNJ, instrumento normativo que veiculou o retorno ao trabalho presencial, foi construída sob a perspectiva neutra de gênero, desconsiderando as especificidades da participação feminina no Poder Judiciário, bem como a carga de tarefas atribuída, majoritariamente, às mulheres no âmbito da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado. Segundo Monica Sapucaia Machado, para a jurista Katharine Bartlett, “A teoria feminista do Direito expõe que o sistema jurídico é organizado para que homens e mulheres recebam respostas distintas e desiguais. A ideia do Direito neutro encoberta a predileção da lei pelos homens<sup>81</sup>.” Assim, faz-se necessário “o raciocínio prático feminista, em que indica o processo aristotélico de deliberação com foco feminista de identificar e considerar as

---

<sup>78</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. P. 144-145.

<sup>79</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. P. 146

<sup>80</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. P. 149

<sup>81</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. p. 151.

perspectivas dos excluídos”<sup>82</sup>, bem como “o Direito, na busca por determinar o que é certo ou errado, precisa ressignificar os caminhos para chegar nas respostas, a fim de parar de reproduzir decisões cunhadas em uma vivência social masculina, que exclui metade da sociedade.”<sup>83</sup>

Para tanto, propõe-se indagar como a norma que determinou o retorno ao trabalho presencial pode atender às necessidades das mulheres e fomentar a participação feminina na Magistratura, mormente considerando as desigualdades de gênero como um fator estruturante das relações institucionais. Nesse contexto, consta-se que:

[...] existe um abismo entre o direito positivado e o direito aplicado, pois, embora exista uma gama de Tratados Internacionais, a própria Constituição Federal e a legislação infraconstitucional, todos se reportando à necessidade de tratamento isonômico entre os gêneros, ainda persiste um padrão de direito gendrado, de forte caráter patriarcal<sup>84</sup>.

Em termos demográficos, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher “RASEAM 2024”, ano VII<sup>85</sup>, constatou que as mulheres contabilizam a maioria da população brasileira, “sendo 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, o que corresponde a uma razão de sexo<sup>86</sup> de 0,94, ou seja, 94 homens para cada 100 mulheres” de um total de 203,1 milhões de pessoas em 2022. Quanto ao recorte de raça, “a análise por cor ou raça da população feminina do País mostra que 44,8% das mulheres se declaravam de cor parda em 2022, 44,4% se declaravam de cor branca, 9,7% de cor preta e 1,0% de outra cor ou raça (indígena ou amarela)”.

Apesar disso, a carreira da Magistratura é histórica e majoritariamente composta por homens. A primeira mulher a ingressar nos quadros da Magistratura do

---

<sup>82</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. p. 148-149.

<sup>83</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Editora Radiadora, 2023. p. 151.

<sup>84</sup> CONCEIÇÃO, Cídia Dayara Vieira Silva da; PINTO, Bruna Laís Silva, SILVA, Salete Maria da. 2019. Feminismo Jurídico como instrumento de ruptura como Direito Patriarcal. Aracaju. **Interfaces Científicas** – Direito. v. 7, n. 3, p. 93-104, jul. 2019.

<sup>85</sup> BRASIL, MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Relatório anual socioeconômico da mulher 2024**. Disponível em: [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres\\_RASEAM\\_2024.pdf](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf). Acesso em: 02 mai 2024. p.12 e 14

<sup>86</sup> A razão de sexo é a razão entre o número de homens e o número de mulheres. Se a razão for menor que 1, temos proporcionalmente mais mulheres que homens na população (nota de rodapé de número 2, do referido Relatório)

Brasil foi a juíza Auri Moura, do Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), em 1939, tendo, inclusive, ocupado a vice-presidência desse tribunal e a Diretoria do Fórum Clóvis Bevilaqua, o que foi considerado um marco para a participação feminina na Magistratura.

No que diz respeito às Cortes Superiores brasileiras, em 2000, registrou-se a primeira mulher no Supremo Tribunal Federal (STF)<sup>87</sup>, a Ministra Ellen Gracie, e, em 2016, a primeira mulher a exercer a presidência do Superior Tribunal de Justiça (STJ)<sup>88</sup>, a Ministra Laurita Vaz. Contudo, a construção democrática da participação das mulheres nos espaços de poder, em especial no Poder Judiciário, parece encontrar obstáculos sob várias vertentes, entre eles os culturais.

As primeiras abordagens científicas sobre a composição do Poder Judiciário foram realizadas na década de 1990, conforme esclarece Ana Paula Sciammarella, em sua pesquisa de mestrado intitulada “Magistratura e Gênero”. Informa a autora que o trabalho realizado pelo Instituto de Estudos Econômicos, Sociais e Políticos de São Paulo (IDESP), nos anos de 1993 e 1995, e coordenado por Maria Tereza Sadek, foi dedicado a investigar o perfil da Magistratura e concluiu que metade das(os) magistradas(os) havia ingressado na carreira antes dos 30 anos e que, já naquela época, mais de ¾ das(os) pesquisadas(os) concordavam, total ou parcialmente, com a existência de uma crise na justiça e expressaram opiniões diversas sobre as propostas de reforma no Poder Judiciário<sup>89</sup>.

Posteriormente, o Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ) foi responsável pelo levantamento sobre a composição e o ideário da Magistratura, no ano de 1997. Por meio da pesquisa organizada por Werneck Vianna, apurou-se sobre as trajetórias profissionais e os procedimentos de recrutamento

---

<sup>87</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Supremo marca o pioneirismo das mulheres no Judiciário brasileiro**, de 08 de março de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461793&ori=1> Acesso em 09 abr. 2024.

<sup>88</sup> SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Primeira mulher a presidir o STJ, ministra Laurita Vaz deixa a corte após 22 anos**, em 15 de outubro de 2023. Disponível em: [https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/15102023-Primeira-mulher-a-presidir-o-STJ--ministra-Laurita-Vaz-deixa-a-corte-apos-22-anos.aspx#:~:text=Durante%20seu%20per%C3%ADodo%20no%20STJ,%C3%B3rg%C3%A3os%20especializados%20em%20direito%20penal](https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/15102023-Primeira-mulher-a-presidir-o-STJ--ministra-Laurita-Vaz-deixa-a-corte-apos-22-anos.aspx#:~:text=Durante%20seu%20per%C3%ADodo%20no%20STJ,%C3%B3rg%C3%A3os%20especializados%20em%20direito%20penal.). Acesso em 04 nov. 2023

<sup>89</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 56

das(dos) magistradas(os) e chegou-se à conclusão de que houve um crescimento da participação feminina e da juvenilização da categoria de magistradas(os). Verificou-se, ainda, a prevalência de magistradas(os) oriundas(os) das esferas sociais médias e inferiores, selecionados entre famílias advindas, preferencialmente, de funções públicas<sup>90</sup>.

A Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), em 2006, realizou uma nova pesquisa para coleta de dados indicativos sobre as mudanças no espaço jurídico e sobre as relações de gênero na Magistratura brasileira. Quanto ao percentual feminino, Sadek concluiu que, até o final dos anos 1960, a Magistratura contava com apenas 2,3% de mulheres. Na década de 1970, a participação feminina subiu para 8%; em 1993 chegou a 11%, aumentando esse índice para 22,4%, no ano de 2005<sup>91</sup>.

O CNJ, em 2013, pela primeira vez, mapeou o perfil das(os) magistradas(os) e servidoras(es) do Poder Judiciário, por meio da pesquisa intitulada Censo do Poder Judiciário<sup>92</sup> e alcançou uma taxa de respondentes de 64% do universo total de 16.812 magistradas(os) ativas(os) e de 60% de um total de 285.328 de servidoras(es) ativas(os)<sup>93</sup> Esse censo apresentou relatórios especificados por Tribunal, o que permitiu visualizar individualmente o cenário de cada um deles.

Em 2018, o CNJ realizou a pesquisa sobre o Perfil Demográfico dos Magistrados Brasileiros<sup>94</sup> e apurou sobre as(os) magistradas(os) em relação a

---

<sup>90</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro Autografia, 2020. p. 56

<sup>91</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense**. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 57

<sup>92</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário, 2014**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em 23 de abr.2024. p.7

<sup>93</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023. p. 8

<sup>93</sup> O CNJ, por meio do Diagnóstico de participação feminina no Poder Judiciário, monitorou os dados sobre a participação feminina no poder judiciário, referentes aos dez anos últimos anos. “A coleta de dados compreendeu o histórico dos cargos ocupados pelos Presidentes, Vice-Presidentes e Corregedores, Ouvidores e Diretores de Escolas Judiciais, além de contemplar a lista dos Desembargadores, Juízes Titulares, Juízes Substitutos, Juízes Convocados, e servidores. As informações dos juízes foram detalhadas por nível de entrância. Em relação aos servidores priorizou-se a identificação da ocupação dos cargos de chefia, além das funções de confiança e cargos em comissões”

<sup>94</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023. p. 8



padrões demográficos, sociais e profissionais e contou com a participação de 11.348 juízas e juizes respondentes, de um total de 18.168 magistradas(os) ativas(os), um índice de resposta de 62,5%<sup>95</sup>. Como resultado, identificou-se que as mulheres representam 38% da Magistratura. Constatou-se, ainda, que a Justiça do Trabalho é a que conta com a maior proporção de mulheres, 47%; seguida da Justiça Estadual, com 36% de mulheres; e a Justiça Federal, com 32% de mulheres<sup>96</sup>.

Segundo a referida pesquisa, a proporção de mulheres entre os ingressantes na Magistratura apresentou uma queda a partir de 2011 em todos os segmentos da Justiça. Até 1990, o percentual de mulheres que ingressavam na carreira era de apenas 1/4; de 1991 a 2000, esse percentual atingiu 40%; entre 2001 e 2010, aumentou para 41% entre ingressantes. A partir de 2011, porém, verificou-se um percentual de 37% de mulheres entre ingressantes na carreira<sup>97</sup>. De acordo com o Censo do Poder Judiciário 2023, as mulheres representam 44% de juízas(es) substitutas(os); 39% das(os) juízas(es) titulares; e 23% das(os) desembargadoras(es), indicando a redução de acesso das mulheres também aos cargos dos Tribunais<sup>98</sup>.

Embora as pesquisas realizadas na década de 1990 apontem para a feminização da Magistratura, o censo do Poder Judiciário realizado em 2013 pelo CNJ

---

<sup>95</sup> O CNJ, por meio do Diagnóstico de participação feminina no Poder Judiciário, monitorou os dados sobre a participação feminina no poder judiciário, referentes aos dez anos últimos anos. “A coleta de dados compreendeu o histórico dos cargos ocupados pelos Presidentes, Vice-Presidentes e Corregedores, Ouvidores e Diretores de Escolas Judiciais, além de contemplar a lista dos Desembargadores, Juizes Titulares, Juizes Substitutos, Juizes Convocados, e servidores. As informações dos juizes foram detalhadas por nível de entrância. Em relação aos servidores priorizou-se a identificação da ocupação dos cargos de chefia, além das funções de confiança e cargos em comissões”

<sup>96</sup> Importante esclarecer que a pesquisa de perfil realizada anteriormente - o Censo 2013 - teve a participação de 10.796 dos 16.812 magistrados então em atividade, um percentual de 64,2% de resposta. A diferença entre os levantamentos é que o atual se refere apenas a informações objetivas de perfil demográfico, social e funcional dos magistrados, enquanto o Censo 2013 incluía informações subjetivas, de opinião de magistrados e, também, de servidores do Poder Judiciário. Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023. p. 5.

<sup>97</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023. p. 8

<sup>98</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **2º Censo do Poder Judiciário, Edição 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/> Acesso em: 18 out.2023

constata uma queda no ingresso de magistradas. Até o ano de 1989, a presença feminina era de 25%. Com a Constituição de 1988, essa taxa cresceu para 40% e assim permaneceu pelo menos até 2018. Não houve um avanço progressivo do censo de 2013 até a realização do perfil sociodemográfico, em 2018, ocasião em que houve uma queda no percentual de mulheres em nível nacional. Ademais, esse Perfil Sociodemográfico, dividido por décadas, apresenta dados nacionais. Em 2011, o número de mulheres chegou a 37% e, no tocante à ocupação delas na cúpula do Poder Judiciário, o percentual de representação feminina não passa de 31%.

Decorridos mais de vinte anos, praticamente não houve alteração, mesmo com a constante propagação da ideia de que, com o tempo, as mulheres ascenderiam na carreira. A participação feminina no Poder Judiciário ainda é baixa, segundo o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário, realizado em 2019<sup>99</sup>. Segundo o estudo, as magistradas representavam 24,6%, em 1988. Em 2018, o percentual aumentou para 38,8%. A Justiça do Trabalho e a Justiça Estadual são as que concentram os maiores percentuais de mulheres em atividade na Magistratura, com 50,5% e 37,4%, respectivamente. Constatou-se ainda que, nos Tribunais Superiores e na Justiça Militar Estadual, estão os menores índices de participação feminina, com 19,6% e 3,7%, respectivamente.<sup>100</sup>

Segundo o Censo do Poder Judiciário realizado em 2023, o número total de magistrados continua quase 10% superior ao de magistradas<sup>101</sup>. O Censo do Poder

---

<sup>99</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números trará destaque à participação feminina na Magistratura**, em 29 de março de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-trara-destaque-a-participacao-feminina-na-magistratura>. Acesso em 18 out.2023.

<sup>100</sup>. O CNJ conta com as publicações acadêmicas ou científicas, sobre a “Política de Participação Feminina”: 1) **Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais** – pesquisa que apresenta dados e evidências estatísticas, com o objetivo de apontar caminhos rumo à adequada representatividade feminina no Poder Judiciário. 2) Relatório parcial de pesquisa – Enfam “**A Participação da Magistradas no Conselho Nacional de Justiça: Trajetórias e Vieses de Gênero**” – Relatório que analisa a participação feminina no CNJ, identificando os desafios e as oportunidades para a promoção da maior equidade de gênero no cargo de conselheiro(a) do órgão (Enfam). 3) Relatório parcial de pesquisa – Enfam- “**A Participação da Magistradas no Conselho Nacional de Justiça: Números e Trajetórias**”. Política de Participação Feminina. As pesquisas mencionadas podem ser encontradas em discussão ao longo da presente dissertação e também unidas no link: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/materiais/>) Acesso em 16.out.2023

<sup>101</sup> O CNJ, por meio do Diagnóstico de participação feminina no Poder Judiciário, monitorou os dados sobre a participação feminina no poder judiciário, referentes aos dez anos últimos anos. “A coleta de dados compreendeu o histórico dos cargos ocupados pelos Presidentes, Vice-Presidentes e Corregedores, Ouvidores e Diretores de Escolas Judiciais, além de contemplar a lista dos Desembargadores, Juizes Titulares, Juizes Substitutos, Juizes Convocados, e servidores. As informações dos juizes foram detalhadas por nível de entrância. Em relação aos servidores

Judiciário, realizado pelo CNJ, foi a primeira pesquisa destinada a traçar, em dados, o perfil de magistradas(os) e servidoras(es) em âmbito nacional, atualizando o Censo de 2013 e mantendo um registro histórico do perfil da Magistratura e do quadro funcional do Poder Judiciário. Ocupou-se, ainda, de investigar sobre “a opinião dos(as) magistrados(as) e servidores(as) sobre a carreira e ambiente de trabalho”, além de outras questões relevantes para monitoramento das políticas judiciárias nacional em curso<sup>102</sup>.

A pesquisa intitulada Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>103</sup>, publicada em 2023 pelo Centro de Pesquisas Judiciais da Associação dos Magistrados Brasileiros (CPJ/AMB), em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam), apresentou o perfil das magistradas e a perspectiva para a equidade de gênero nos tribunais. O objetivo geral, na primeira fase, era identificar o perfil atual das magistradas brasileiras<sup>104</sup>, para subsidiar ações afirmativas, inclusivas, de não-discriminação, de saúde, de segurança, de aperfeiçoamento profissional e de apoio. Buscou-se, ainda, a coleta e embasamento em dados para subsidiar a formulação de políticas ou estratégias que fomentem a participação feminina em cargos elevados na estrutura do Poder Judiciário brasileiro, tanto nos tribunais, como

---

priorizou-se a identificação da ocupação dos cargos de chefia, além das funções de confiança e cargos em comissões” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números trará destaque à participação feminina na Magistratura**, em 28 de março de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-trara-destaque-a-participacao-feminina-na-magistratura/> Acesso em 21.out.2023.

<sup>102</sup> Os estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ nº. 255/2018, realizados pelo Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, são atualmente supervisionados pela Conselheira Salise Monteiro Sanchotene (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Portaria CNJ nº. 136/2023, que Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5111>. Acesso em: 2 jul. 2024.)

<sup>103</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023

<sup>104</sup> “Com objetivo de investigar sobre as barreiras encontradas pelas magistradas para acessão na carreira, designadas pela doutrina como “teto de vidro”, a pesquisa, indagou-se se as magistradas desejam assumir funções de comando na alta administração dos tribunais e se elas sentem-se preparadas para tanto ou se necessitam de capacitação em temas não jurídicos; se necessitam de apoio, orientação ou mentoria para transpor o chamado teto de vidro e quais os motivos pelos quais não participam ou participam pouco das escolas judiciais na condição de professoras, palestrantes, membros de bancas examinadoras” ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P. 13

membras, como na administração deles e nas escolas judiciais, conforme estabelecido nos Arts. 1º e 2º da Resolução CNJ nº 255/2018.

Esta perspectiva deve ser compreendida mediante a análise da participação feminina frente aos obstáculos para o ingresso na Magistratura e para o alcance das cúpulas na evolução da carreira. Nesse sentido, Ana Paula Sciammarella declinou três eixos de investigação deste problema como sendo: as dificuldades enfrentadas nos espaços público e privado, decorrentes das regras tradicionais da divisão sexual do trabalho; o modo como magistradas vivenciam ou vivenciaram suas experiências profissionais desde uma perspectiva de gênero; e em que medidas as questões de gênero impactam a trajetória profissional dessas mulheres<sup>105</sup>.

A feminização<sup>106</sup> dos espaços do Poder Judiciário é lenta e não se verificou uma evolução desse processo no decorrer do tempo. Constata-se uma segmentação horizontal com ramos da Justiça mais feminilizados, como no caso da Justiça do Trabalho, e uma segmentação vertical nos Tribunais. Desde 1990, o percentual de mulheres que chegam ao desembargo é muito pequeno. Ademais, no Brasil, ainda existem tribunais compostos por baixíssimo número de mulheres, a exemplo do Tribunal de Justiça do Amapá, que, do total de 23 membros, apenas 2 são mulheres<sup>107</sup>.

A pesquisa “Perfil das Magistradas Brasileiras e Perspectivas Rumo à Equidade de Gênero” buscou mapear quais são as janelas de oportunidades que surgirão nos

---

<sup>105</sup> SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero**: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense. Rio de Janeiro: Autografia, 2020. p. 67

<sup>106</sup> O termo feminização utilizado em conformidade o apresentado na pesquisa de Sciamarella, que se debruçou, inicialmente, acerca da feminização na Magistratura francesa, em especial as elaboradas por Anne Biogel e que, segundo a Sciamarella sobre Biogel: “[p]ara Boigeol (1996), a entrada das mulheres afetava aqueles que controlavam o recrutamento do Judiciário, e o que os incomodava, sobretudo, era o processo de feminização, isto é, a entrada das mulheres em números. Esse fenômeno, segundo a autora, pode ser compreendido por meio da análise dos relatórios escritos pelos presidentes do júri de admissão, os quais evidenciavam que a administração da entrada de mulheres podia ser dividida em três sub-períodos, correspondentes a diferenças no ritmo do processo de feminização: (i) uma primeira onda de feminização, quando se observa a insistência na desqualificação da aptidão das mulheres nos exames de admissão (até 1958); (ii) um segundo momento, em que se verifica uma relativa estabilização e até mesmo uma regressão na feminização, no qual o Judiciário pode, excepcionalmente, ser uma profissão de mulheres, o que causa certo alívio (anos 1960); (iii) um terceiro período, que corresponde à ascensão da feminização do Judiciário, que se constata nos relatos que evidenciam uma competição entre o grupo de mulheres e o grupo de homens.” (p.50).

<sup>107</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. **Galeria dos Desembargadores em exercício**. Disponível em <https://old.tjap.jus.br/portal/galeria-desembargadores-portal-memoria.html>. Acesso em 03 nov. 2023.

tribunais até 2030 e como as magistradas podem se preparar para concorrer a essas vagas e conquistá-las. O objetivo específico da pesquisa foi identificar as causas pelas quais as magistradas não ascendem, ou demoram mais que os homens para ascender na carreira<sup>108</sup>.

Verifica-se ainda que a pesquisa sobre a participação feminina no Poder Judiciário constatou uma desproporção entre os números de homens e de mulheres, e que “de 2010 a 2019, o percentual diminuiu, caindo para 28%, quase retrocedendo ao percentual de 26% que houve nos anos 1990. Verifica-se que, na década atual, que se encontra ainda no início, 4% das magistradas ingressaram depois de 2020.”<sup>109</sup>

Em 2024, o já mencionado Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (RASEAM) atestou que existe um reduzido percentual de mulheres nos tribunais superiores, na ordem de 19,3%. O relatório enfatiza ainda o chamado “teto de vidro”, barreira invisível citada na literatura feminista e que se refere aos obstáculos institucionais e simbólicos que dificultam a ascensão de mulheres aos cargos mais altos, continua presente<sup>110</sup>.

Nesse sentido, é possível elaborar perguntas que visam compreender quais obstáculos são enfrentadas pelas mulheres na carreira da Magistratura, tais quais: “Como o Estado deve criar políticas para equalização das diferenças entre homens e mulheres na carreira da Magistratura?”; “Como o teletrabalho pode configurar um política pública que atenda à participação feminina na Magistratura?”; “As mulheres enfrentam dificuldades nos espaços público e privado, decorrentes das regras tradicionais da divisão sexual do trabalho?”; “Quem pode trabalhar em casa?”; “Quem pode se deslocar para o trabalho?”; “Quais os impactos das questões de gênero na atuação das magistradas?”

---

<sup>108</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018.** Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023. P 13

<sup>109</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais.** Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P.23

<sup>110</sup> BRASIL, MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Relatório anual socioeconômico da mulher 2024.** Disponível em: [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres\\_RASEAM\\_2024.pdf](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf). Acesso em: 02 mai 2024. P. 78

Buscando efetivar a igualdade de gênero e minorar os efeitos provocados pelo patriarcado, a política de incentivo à participação feminina, no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, foi cunhada por meio de uma estratégia de atuação que abrange uma tríplice vertente:

i. Na esfera dos julgamentos do Poder Judiciário, a Política de gênero foi efetivada por meio da Resolução nº 492/2023 do CNJ, a qual tornou obrigatório o cumprimento das diretrizes do protocolo de julgamento, sob a perspectiva de gênero, e a abordagem do tema pelas escolas de formação e de educação continuada.

ii. Na esfera da sociedade, adotou como medidas a serem implementadas o combate à violência de gênero e criação de redes de proteção da mulher.

iii. Ainda no âmbito das políticas sociais, o Poder Judiciário, visando contribuir para a proteção da mulher vítima de violência doméstica, editou a Resolução nº 497/2023, a qual previu a determinação de reserva de cota de 5% para mulheres vítimas de violência doméstica e outras vulnerabilidades<sup>111</sup> nos contratos de mão de obra terceirizada dos 90 tribunais do país. Essa medida atende ao objetivo da ODS 05 – agenda 2023, e visa à promoção e ao empoderamento das mulheres, vítimas e vulneráveis.

A edição pelo CNJ da Resolução nº 496/2023 regulamentou ainda o Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, em vigor desde março de 2022, tornando obrigatória a paridade de gênero na composição de comissões examinadoras e bancas de concurso para a Magistratura e estabelecendo a inclusão da disciplina de Direitos Humanos e de disciplinas referentes à igualdade de gênero nos editais de concursos públicos. A referida norma buscou, ainda, incentivar a participação feminina, com a imposição de reserva de percentual paritário de vagas para o período de magistradas promovidas por merecimento para o 2º grau, bem como percentual paritário de magistradas em banca de concursos em relação aos concursos abertos nos últimos dois anos.

Aqueles Tribunais que não tiverem mulheres em sua composição deverão eleger juízas de Primeiro Grau ou de outros âmbitos, como Ministério Público e Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), para compor o percentual mínimo ajustado,

---

<sup>111</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **2º Censo do Poder Judiciário**, Edição 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/> Acesso em: 18 out.2023

correspondente à paridade de magistradas para atuar em cargos da composição do Tribunal (juízas auxiliares da presidência, corregedoria e direção de foro), bem como percentual paritário para as vagas destinadas a comporem as cortes eleitorais. As medidas implementadas por tal Resolução também encontram fundamento na ODS nº 5, constante da Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU), porquanto propõe fomentar a política de igualdade de gênero, eliminar os estereótipos e incorporar a perspectiva de gênero no sistema de justiça, mediante o incentivo à política de feminina na Magistratura<sup>112</sup>.

No âmbito das políticas públicas judiciárias, destaca-se a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, estabelecida pelo CNJ, por meio da Resolução nº 255<sup>113</sup>, de 4 de setembro de 2018, que efetiva a dimensão institucional da diversidade de gênero. A Resolução nº 343/2020<sup>114</sup>, que instituiu condições especiais de trabalho para magistradas(os) e servidoras(es) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis de dependentes nessas mesmas condições e dá outras providências<sup>115</sup>, foi alterada para incluir o Art. 1º-A<sup>116</sup>, que estende o regime de condições especiais de trabalho estatuído nesse diploma normativo às gestantes e lactantes, consideradas

---

<sup>112</sup> Vide ainda no mesmo sentido a Recomendação nº 33, item 29, “a”, do CEDAW (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres), que trata sobre o acesso das mulheres à justiça, a saber: “O Comitê recomenda aos Estados Partes que a) Adotem medidas, incluindo programas de sensibilização e de reforço da capacitação dirigidos a todos os profissionais do sistema de justiça e estudantes de direito, para eliminar os estereótipos de gênero e para integrar a perspectiva da igualdade de gênero em todos os aspectos do sistema de justiça”

<sup>113</sup> Interessante destacar que, o Conselho Nacional de Justiça promoveu, nos dias 17 e 18 de novembro de 2022, o encontro “Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ nº 255/2018”. O evento aconteceu no CNJ e culminou na elaboração da “Carta de Brasília pela igualdade de gênero no Poder Judiciário”, um documento produzido pelas magistradas e servidoras de todo o Brasil, que estiveram reunidas em Brasília nos dias do evento.

<sup>114</sup> CONSLEHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343**, de 09 de setembro de 2020. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>115</sup> CONSLEHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343**, de 09 de setembro de 2020. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>116</sup> Art. 1º-A. As condições especiais de trabalho previstas nesta Resolução também se aplicam a: (redação dada pela Resolução n. 556, de 30.4.2024) I – gestantes; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024); II – lactantes, até os 24 (vinte e quatro) meses de idade do lactente; (incluído pela Resolução n. 556, de 30.4.2024).

peças com mobilidade reduzida, podendo, assim, exercer a atividade em trabalho remoto.

Nos termos da Resolução nº 493/2023<sup>117</sup>, a Resolução nº 321/2020<sup>118</sup>, foi alterada para acrescentar o §4º ao seu Art. 2º, o qual dispõe que “A licença-paternidade terá início no momento da alta hospitalar do recém-nascido ou de sua mãe, o que ocorrer por último, ainda que o período de internação exceda duas semanas.”, adequando ao formato da licença maternidade, que já possui essa previsão desde 2020. Causa perplexidade, que, no século XXI, seja necessário instituir políticas de participação feminina na Magistratura, já que os dados até aqui demonstrados atestam que essa situação de desigualdade entre homens e mulheres ainda não foi superada.

Susan Moller Okin aborda que, “[...] uma divisão igual entre os sexos, das responsabilidades familiares, especialmente do cuidado dos filhos, é a grande revolução que não aconteceu”<sup>119</sup>. Ou seja, a igualdade entre homens e mulheres somente se iniciará quando, em casa, houver a divisão igualitária das tarefas domésticas. Isso se dá pelo fato de o espaço público ser construído sob a perspectiva dos homens como grupo dominante, o que produz a invisibilização das mulheres, excluídas do processo construtivo<sup>120</sup>. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero reconhece a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres exercem na produção e aplicação do Direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica, que visa resgatar a suposta neutralidade no “saber jurídico”, determinando o emprego das lentes de gênero.

---

<sup>117</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 493**, de 17 de março de 2023. Acrescenta o § 4º ao art. 2º da Resolução CNJ n. 321/2020, que dispõe sobre a concessão de licença-paternidade, licença à gestante e de licença à adotante para magistrados e servidores do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4988>. Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>118</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 321**, de 15 de maio de 2020. Dispõe sobre a concessão de licença-paternidade, licença à gestante e de licença à adotante para magistrados e servidores do Poder Judiciário brasileiro. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3324#:~:text=%C2%A7%201%C2%BA%20A%20licen%C3%A7a%20%C3%A0,data%20anterior%2C%20conforme%20prescri%C3%A7%C3%A3o%20m%C3%A9dica>. Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>119</sup> OKIN, Susan Moller. **Justice, Gender and the Family**. Chicago: University Chicago Press, 1989.

<sup>120</sup> TAVARES, Lígia Maria Ladeira; LOIS, Cecília Caballero. Anotações sobre a teoria feminista do direito de Catharine MacKinnon. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito** Curitiba. v. 2, n. 2, p. 151-170. Jul/Dez. 2016.



Diante desses fatos e reconhecendo a existência dessa desigualdade de acesso das magistradas, em 27 de setembro de 2023, foi publicada a Resolução nº 525 do CNJ<sup>121</sup>, a qual dispôs sobre a instituição de ações afirmativas de gênero para garantir acesso das magistradas aos Tribunais de Segundo Grau. Segundo esse instrumento normativo, os tribunais deverão utilizar a lista exclusiva para mulheres, alternadamente, com a lista mista tradicional, para as promoções pelo critério do merecimento, até o atingimento da paridade entre homens e mulheres nos tribunais<sup>122</sup>.

Essas políticas propõem a garantia da paridade de gênero e da feminização do Poder Judiciário, como formas de expressão do Estado Democrático de Direito. Quanto à perspectiva de raça, a situação de desigualdade se mostra ainda mais grave, o que se pode observar por meio de pesquisa realizada pelo CNJ sobre negros e negras no Poder Judiciário, a qual constatou que:

[...] quanto às magistradas negras [...], de forma assemelhada, os maiores percentuais estão entre juízas substitutas (16,3%) e juízas titulares (11,2%). Em que pese ao percentual de 12,8% de magistradas negras como juízas substitutas de segundo grau, representam somente seis pessoas. Ainda que sejam 12,1% de mulheres desembargadoras negras, percentual maior que o de desembargadores negros (7,8%), o número absoluto é menor que no grupo masculino: são 45 desembargadoras e 93 desembargadores. Dos quatro Tribunais Superiores, somente uma ministra tem registro de raça/cor negra; enquanto oito ministros são negros<sup>123</sup>.

Sobre o tema de raça, destaca-se o pensamento da jurista Kimberlé Crenshaw e seu conceito de interseccionalidade, segundo o qual a interação de fatores sociais define a identidade de uma pessoa e a forma como isso impacta na sua relação com a sociedade e no seu acesso a direitos. Não é possível tratar sobre a inserção das mulheres na Magistratura sem refletir sobre as mulheres negras, que, de forma

---

<sup>121</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 525**, de 27 de setembro de 2023. Altera a Resolução CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 22 out.2023.

<sup>122</sup> Destaca-se, ainda, que o CNJ deverá manter banco de dados atualizado sobre a composição dos tribunais, conforme se verifica da pesquisa: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023

<sup>123</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no poder judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2023. P. 66

subalternizada, muito antes já ocupavam espaços no mercado de trabalho. Para Kimberlé,

[...] da mesma forma, quando mulheres negras sofrem discriminação de gênero, iguais às sofridas pelas mulheres dominantes, devem ser protegidas, assim quando experimentam discriminações raciais que as brancas frequentemente não experimentam. Esse é o desafio da interseccionalidade<sup>124</sup>.

Nesse contexto, o Brasil vem seguindo os ditames do Programa de Ação da Conferência de Durban<sup>125</sup>, nos termos de seu par. 5º, o qual recomendou aos Estados e aos organismos internacionais, entre outras medidas, que elaborem programas voltados aos afrodescendentes e destinem recursos adicionais que promovam a igualdade de oportunidades no emprego<sup>126</sup>.

Segundo dados apresentados pelo Dossiê intitulado “A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil: Violências e Violações”<sup>127</sup>, de 2013, “[...] em 2013 o Brasil tinha uma população de 59,4 milhões de mulheres negras, correspondendo a 51,8% da população feminina e 27,7% da população brasileira total.” Recortando esses dados por regiões do Brasil, tem-se que 75,2% das mulheres negras estão concentradas na região Norte; 70,7%, na região Nordeste; 57%, na região Centro-Oeste; e 43,9%, na Região Sudeste. A Região Sul apresenta a menor proporção de mulheres negras na população feminina, com 21,3%.

Conforme apurou ainda o referido Dossiê, “[...] em todas as regiões, as mulheres negras residem principalmente nas áreas urbanas, especialmente nas periferias e regiões mais precárias das cidades”<sup>128</sup>, o que demonstra o processo de marginalização e exclusão das mulheres negras em todo o país. Quanto à

---

<sup>124</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2002.

<sup>125</sup> Em 2001, a Organização Nações Unidas organizou a Conferência na Conferência Mundial das Nações Unidas de 2001 contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, ocorrida de 31 de agosto e 8 de setembro em Durban, na África do Sul.

<sup>126</sup> CARNEIRO, Sueli. A Batalha de Durban. **Revista Estudos Feministas**. Ano 10. 1º semestre de 2002. p. 209–214.

<sup>127</sup> CRIOLA – ORGANIZAÇÃO DE MULHERES NEGRAS. **A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil violências e violações**. Disponível em: <https://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Dossie-Mulheres-Negras-.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.p.10

<sup>128</sup> CRIOLA – ORGANIZAÇÃO DE MULHERES NEGRAS. **A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil violências e violações**. Disponível em: <https://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Dossie-Mulheres-Negras-.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024.p.10

participação feminina das mulheres negras em posições de decisão em organismos públicos e privados, informa o Dossiê que elas correspondem “a 3% no cargo de Ministra de Estado (2016), 1% no Parlamento (Câmara de Deputados e Senado, 2014) e 0,5% nas diretorias das 500 maiores e econômicos, caracterizada pela subjugação/ dominação de grupos e do estado”<sup>129</sup>.

Quanto ao Poder Judiciário, essa realidade é similar. A pesquisa “Perfil das Magistradas Brasileiras”<sup>130</sup>, no que se refere ao perfil étnico-racial e ao sistema de cotas, constatou que “A maioria das magistradas identificou-se como branca (79,7%), seguida pela marcação de parda (17%), ‘Outra cor’ (2,3%), amarela (1,3%), ‘Prefiro não responder’ (1,3%), preta (0,1%) e indígena (0,2%).” Entre as 1.451 magistradas respondentes, apenas 16 mulheres assinalaram que entraram nas vagas reservadas às pessoas negras, o que representa 1,1%.

Como se constata, o número de magistradas nos tribunais está longe de refletir equidade, porém, quando feita essa análise com a perspectiva da raça, os números são ainda mais alarmantes. Como destaca Maria Aparecida Silva Bento, na obra “Branqueamento e Branquitude no Brasil”<sup>131</sup>,

[...] todos os mapas que comparem a situação de trabalhadores negros e brancos, nos últimos vinte anos, explicitam que entre os explorados, entre os pobres, os negros encontram um déficit muito maior em todas as dimensões da vida, na saúde, na educação, no trabalho.

Destaca a autora ainda que “embora a vida privada e o trabalho sejam um mantra no mundo profissional, isso ganha conteúdo de gênero na Magistratura, tendo significados distintos para mulheres e homens.”<sup>132</sup> Isso demonstra que as mulheres ficam prejudicadas na carreira devido ao acúmulo de atividades provenientes da

<sup>129</sup> CRIOLA – ORGANIZAÇÃO DE MULHERES NEGRAS. **A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil violências e violações**. Disponível em: <https://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Dossie-Mulheres-Negras-.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024. p 12 e 13

<sup>130</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023, p. 165 e 29, grifos no original. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P. 165 e 29,

<sup>131</sup> CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva. (Orgs.). **Branqueamento e branquitude no Brasil In: Psicologia social do racismo – estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 25-58

<sup>132</sup> BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. **Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. Novos estudos** CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020.

divisão sexual do trabalho, trabalho de cuidado, majoritariamente atribuídos a elas, bem como pela escolha de vida familiar, o que por certo contribui para formação androcêntrica das cúpulas dos Tribunais.

Nesse contexto, o teletrabalho pode ser utilizado como política pública para fins de efetivar a participação feminina no Poder Judiciário. Assim, o objeto do presente trabalho é investigar sobre como o teletrabalho está sendo efetivado para magistradas e magistrados, bem como se a Resolução nº 481/2022 do CNJ pode ser interpretada sob as lentes de gênero para efetivação dos direitos das mulheres de modo a viabilizar a participação feminina na Magistratura, nos moldes estatuídos pela Resolução nº 255/2018 do CNJ<sup>133</sup>.

### 3.2 A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Historicamente, são atribuídos às mulheres papéis sexuais comuns de mães, donas de casa e cuidadoras, e aos homens os papéis de provedores de alimentos<sup>134</sup>. Para Rebecca Cook, por meio do fenômeno da estereotipação de papéis, “nós falsamente atribuímos uma característica ou um papel a um indivíduo por causa do pertencimento desse indivíduo a um grupo em particular.”, o que nem sempre é considerado pelo Poder Público, quando da efetivação dos direitos das mulheres. Destaca a autora ainda que “muitas políticas públicas são baseadas em generalidades, porque o sistema administrativo não tem a capacidade de administrar cada indivíduo com base nas necessidades desse indivíduo”. É o que pode estar

---

<sup>133</sup> Deve-se rememorar que o presente trabalho possui como recorte a abordagem quanto a participação feminina na Magistratura, motivo pelo qual limita-se a tratar sobre direitos referentes às mulheres magistradas, contudo, é pertinente mencionar a lição de Bonelli e Oliveira, quando abordam sobre outras formas discriminatórias aduzindo que: “[...] na Magistratura vê-se que formas como gênero e cor/raça marcam as vantagens e desvantagens e tem especificidades, com a sub-representação dos negros/indígenas sobrepujando a desigualdade de gênero no que diz respeito ao acesso a cúpula dos tribunais. Assim, e no momento de ingresso no Poder Judiciário que a discriminação interseccional se revela mais potente para a juíza substituta negra/indígena, encontrando mais hostilidade que o juiz negro/indígena para tornar-se membro do corpo judicial.” (p.160.)

<sup>134</sup> DINIZ, Debora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, maio-agosto, 2011, p. 451-462. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. p 456

ocorrendo com a política de implementação do teletrabalho para as magistradas, objeto de investigação no presente trabalho<sup>135</sup>.

A divisão sexual do trabalho decorre das relações sociais de sexo, historicamente adaptadas em cada sociedade, e possui como característica a destinação prioritária a homens de tarefas ligadas à esfera produtiva, e a mulheres, tarefas ligadas à esfera reprodutiva. Na mesma esteira, reforça-se a realidade de ocupação de homens em funções de forte valor social agregado, como funções políticas, religiosas, militares, e de mulheres em tarefas invisibilizadas, não remuneradas, ligadas ao ambiente privado, como os cuidados com a casa e com os filhos e os afazeres domésticos. Essa forma de divisão social do trabalho possui dois princípios organizadores, quais sejam o da separação, na medida que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; e o da hierarquização, segundo o qual o trabalho de homem vale mais do que o de mulher. Para Birolí:

Na análise das formas históricas de exclusão e marginalização das mulheres na sociedades ocidentais, essas loterias estabeleceram duas perspectivas fundamentais para abordagem dos limites da democracia: uma delas é a crítica à dualidade entre as esferas pública e privada, uma vez que nela a vida doméstica foi apresentada como natural e pré-política, posicionada aquém dos requisitos de justiça e de critérios democráticos para avaliar as relações; a segunda, bastante conectada com a primeira, é a crítica à autonomização da política em relação às experiências concretas das pessoas e as formas cotidianas de dominação e de opressão<sup>136</sup>.

O modo de produção é o que constitui fator de forte influência nas formas de estruturação das relações sociais e sempre exerceu influência na seleção da força de trabalho. Essa situação no âmbito capitalista pode ser verificada de modo que as “formas correntes de exploração do trabalho incidem sobre a vida doméstica, a conjugalidade, a divisão cotidiana das tarefas, a possibilidade mesma de fruição do tempo por mulheres e homens.”<sup>137</sup>. Assim, a divisão de responsabilidades diárias entre

---

<sup>135</sup> DINIZ, Debora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, maio-agosto, 2011, p. 451-462. Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.

<sup>136</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>137</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

homens e mulheres pode impactar em outras esferas da vida, como no trabalho e na política institucional.

Sustenta-se que a divisão sexual do trabalho nasceu com o Capitalismo, quando a industrialização somou a produção realizada pelas mulheres no espaço doméstico às realizadas nas fábricas, sem restringir o espaço reprodutivo. Essa conjuntura manteve a desigualdade entre homens e mulheres, as quais também passaram a atuar de forma produtiva no espaço público, mas mantiveram o exercício do trabalho não remunerado, o que funda o sistema patriarcal no Capitalismo.

Importa explicar que o trabalho exercido pela mulher na criação dos filhos e no cotidiano das atividades domésticas, ou exercido de modo geral como expressão do trabalho de cuidado, não é remunerado, mas necessário para a manutenção de toda a sociedade<sup>138</sup>. Ainda que não se esteja a falar de mulheres responsáveis por executá-los, como é o caso de muitas magistradas, devido ao excesso das atribuições profissionais, elas delegam ou terceirizam esse trabalho, normalmente para outras mulheres, empregadas domésticas, mães, sogras, babás, de modo que, ainda assim, acumulam uma indiscutível carga mental, oriunda desta sobrecarga das tarefas exercidas nos espaços públicos e privados.

Segundo a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>139</sup>, apurou-se que 78% das magistradas são mães, entre as quais 39,8% declararam ter 2 filhas/os, 26,1% disseram ter 1 filha/o, 10,7% informaram ter 3 filhas/os e 1,4% afirmaram ter mais de 3 filhas/os. Apurou-se, ainda, que 5,7% possuem alguma deficiência, necessidade especial ou doença grave.

Os encargos do trabalho de cuidado e doméstico deveriam caber a ambos os adultos responsáveis pelo lar e/ou pelas(os) filhas(os), e, não o sendo, a exaustão física e a mental acabam por recair em somente uma parte responsável, a mulher. Esse excesso de responsabilidade e a ideia de estar sempre preocupada com o outro, com a casa, com a família, filhas(os) e marido levam à carga mental, termo criado nos

---

<sup>138</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>139</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. p. 169 e 172

anos de 1980 pela socióloga do trabalho Monique Haicault<sup>140</sup>. Em seus estudos, a socióloga observou que, onde quer que as mulheres estejam trabalhando, elas também estão pensando nos afazeres e planejamentos de suas casas, de modo que ambas as tarefas, as de fora e as de dentro do lar, acabam se somando e antecipando a necessidade do outro<sup>141</sup>.

A carga mental é feita, portanto, de ajustes perpétuos, da viscosidade do tempo que raramente é ritmado e muito mais frequentemente imanência, onde se perde o corpo e a cabeça para calcular o incalculável, para recuperar o atraso do tempo com o tempo, para tentar gerenciar com o tempo, o tempo perdido. A carga mental está cheia desses pequenos censores que dizem de maneira simples e tão frequente: Não tenho tempo<sup>142</sup>.

Biroli aponta que “o gênero é, assim, produzido na forma da exploração do trabalho das mulheres e da vulnerabilidade relativa que incide sobre elas”<sup>143</sup>, e que a divisão sexual do trabalho ainda é uma realidade nos dias de hoje. Mesmo a mulher exercendo atividade fora do espaço privado, ela cumula as atribuições domésticas e decorrentes do trabalho de cuidado, o que, por sua vez, também repercute na participação feminina nos espaços públicos, em especial, no Poder Judiciário, levando a mulher magistrada a uma sobrecarga.

Esse cenário de sobrecarga de atribuições foi potencializado após pandemia de COVID-19, que impôs a ampliação das formas de prestação de serviço, viabilizando o exercício dos trabalhos em casa, o *home office*, regulamentado pela Lei nº 14.442/22<sup>144</sup>, decorrente da Medida Provisória (MP) nº 1108/22<sup>145</sup>. A acelerada

---

<sup>140</sup> HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail, 26, **Travail des femmes et famille** v. 3, p. 268-277, 1984, *apud*, FREIRE, Karen Machado. **Mulheres na advocacia home office e trabalho de cuidado durante a pandemia de COVID-19**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2023

<sup>141</sup> FREIRE, Karen Machado. **Mulheres na advocacia home office e trabalho de cuidado durante a pandemia de COVID-19**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2023.

<sup>142</sup> HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail, 26, **Travail des femmes et famille** v. 3, p. 268-277, 1984.

<sup>143</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>144</sup> BRASIL, **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm). Acesso em: 2 jul. 2024.

<sup>145</sup> BRASIL, **Medida provisória nº 1.108**, de 26 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em:

absorção da tecnologia pelo Poder Judiciário possibilitou a prática de atos processuais a distância, devido às medidas de distanciamento, porém esse contexto impactou mais intensa e negativamente sobre as mulheres, conforme destacou o relatório “The Sustainable Development Goals Report”.

Para Biroli “a divisão sexual do trabalho doméstico incide nas possibilidades de participação política das mulheres porque corresponde à alocação desigual de recursos fundamentais para essa participação, em especial o tempo livre e a renda.”<sup>146</sup> Essa perspectiva impacta também na participação feminina na Magistratura, fazendo com que as mulheres tenham menores chances que os homens de ocupar funções institucionais na carreira. Acerca disso, a autora argumenta que

Estudos feitos no Brasil, em consonância com a literatura internacional sobre participação política, têm mostrado que práticas e valores que sustentam a divisão sexual do trabalho fundada em concepções convencionais do feminismo e do masculino têm impacto no acesso das mulheres a cargos políticos e que a ausência da mulher na esfera política não pode ser posta unicamente na costa dos limites da democracia liberal, com o funcionamento seletivo de suas instituições e suas limitações estruturais para incluir novos sujeitos<sup>147</sup>.

Pesquisa realizada pela AJUFE Mulheres e ENFAM, Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017<sup>148</sup>, para conhecer o perfil das magistradas associadas sobre os fatores que mais contribuem para a baixa representatividade feminina, apontou que 81,08% das mulheres entendem que sua vida pessoal é mais afetada pelo exercício da Magistratura, em comparação à vida pessoal de juízes, e 18,92% delas declararam que sua vida pessoal é afetada na mesma medida que a dos juízes. Quanto aos impactos da divisão sexual do trabalho e da vida familiar na carreira, a pesquisa atesta que 91,66% das respondentes alegaram o impacto da dupla jornada da mulher, e 83,88% das juízas afirmaram que não serem acompanhadas por seus esposos/companheiros, quando da necessidade de mudar de cidade em razão do

---

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 2 jul. 2024

<sup>146</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>147</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>148</sup> Associação dos Juizes Federais do Brasil. **Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2023. P. 18-20



trabalho, é fator que contribui para o baixo número de mulheres na Magistratura Federal.

Esse contexto engloba muitas mulheres, independente de classe e raça, entretanto não se pode desconsiderar a condição social, haja vista que mulheres com melhores condições financeiras possuem maiores possibilidades de terceirizar o cuidado, ou seja, pagar pelo cuidado dos filhos, ainda que se mantenham responsáveis pelo monitoramento e gerenciamento desse cuidado, ora majoritariamente atribuído às mulheres<sup>149</sup>. Para Biroli: “foi também entre as mulheres pertencentes aos estratos mais ricos que a jornada semanal de trabalho mais se ampliou”<sup>150</sup>.

Sob o enfoque democrático, a divisão sexual do trabalho tem repercussões na efetivação da igualdade material de gênero, porquanto configura um dificultador, ou até mesmo um obstáculo, à participação feminina nos espaços de poder, mormente considerando que, sendo as atividades domésticas relacionadas à maternidade e ao trabalho de cuidado em maior parte atribuídas às mulheres, resta evidente a mitigação no tempo delas para dedicação a outras atividades. Nas palavras de Biroli,

As estruturas de autoridade nas relações de trabalho e na vida doméstica têm impacto na participação dos indivíduos em outros campos. As escolhas deles, por outro lado, não se definem na esfera privada ou na pública. O papel assumido por eles em uma e outra modula e seu acesso a recursos importantes, como tempo e dinheiro, reconhecimento social de suas competências e possibilidades de participação mais equânimes no debate e nas decisões políticas<sup>151</sup>.

Esse contexto pode gerar um ciclo vicioso de manutenção da demanda estrutural da desigualdade, na medida em que, para as mulheres, quanto mais envolvidas com o trabalho doméstico cotidiano, menores e menos efetivos são os instrumentos de que dispõem para politizar as desvantagens que vivenciam e as hierarquias assim estruturadas. Nesse sentido,

---

<sup>149</sup> OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>>. Acesso em 10 abr. 2023, p. 9

<sup>150</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>151</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

A recusa de um emprego, por parte de uma mulher, por não haver creche para deixar os filhos, ou as faltas seguidas ao trabalho quando os filhos adoecem - o que pode acarretar a perda do emprego ou limitar a ascensão profissional - só poderão ser tratadas como “escolhas” se for desconsiderado o contexto em que estas se realizam ou se fizer de conta que não existem crianças pequenas que precisam de cuidado<sup>152</sup>.

Sobre o binômio tempo e participação no espaço público, destaca Biroli que

A legislação trabalhista, por exemplo, incide diretamente no cotidiano das pessoas e no tempo de que dispõem para cuidar de alguém. O tempo é, novamente, um dos recursos que conectam a vida cotidiana e as condições para a participação política, estreitando os caminhos para que as experiências de quem cuida ganhem espaço no debate público<sup>153</sup>.

Assim, a alteração na divisão sexual do trabalho, que oprime e sobrecarrega a mulher, implica uma mudança cultural e, até que essa perspectiva seja uma realidade, faz-se necessária a implementação de ações para minorar as desigualdades<sup>154</sup>. Essa realidade precisa e pode ser repensada, por exemplo, por meio do implemento de políticas públicas que reduzam as desvantagens das mulheres no mercado do trabalho, no caso as magistradas, objeto desta pesquisa. Como destaca Biroli, “nas relações assim estabelecidas, estão no polo do privilégio aqueles que têm presença maior na política institucional e, como tal, maiores possibilidades de influenciar a agenda pública e a formulação de leis e políticas.”<sup>155</sup>

Esse quadro de desigualdade decorrente da divisão sexual do trabalho deve ser analisado também sob o enfoque da desvantagem histórica de imposição majoritária do trabalho de cuidado às mulheres, o que influencia, de forma direta, na sua participação nos espaços públicos de poder, conforme será abordado no próximo tópico. Para as magistradas “é possível cogitar que a transposição da vida doméstica para a esfera pública também encontra sérios limites na perversa divisão sexual do trabalho vigente em sociedades patriarcais como a brasileira.”<sup>156</sup>

---

<sup>152</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>153</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>154</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>155</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>156</sup> YOSHIDA, Marina Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. Paridade de gênero na Magistratura: um imperativo da democracia. **Revista CNJ**, Brasília, v. 3, n. 2, p. 82-91, jul/dez 2019

Pesquisa realizada pela Associação dos Juízes Federais do Brasil, via Comissão AJUFE Mulheres, formalizada na Nota Técnica nº 1/2017 confirma o impacto da desigualdade advinda da divisão sexual do trabalho e aponta que a autorização para o teletrabalho foi verificada como o segundo fator mais adequado para aumentar a representatividade feminina na Magistratura, ficando atrás apenas da opção de mudança na estrutura da carreira. Nesta pesquisa, quando questionadas sobre os principais motivos para a baixa representatividade feminina na Justiça Federal, 83,88% apontaram a dificuldade em serem acompanhadas por esposos/companheiros, no caso de, em razão do trabalho, precisar mudar de cidade. também se alegou que “(...) mesmo as mulheres que não têm filhos assumem encargos com os idosos da família e outros entes que necessitam de cuidados”<sup>157</sup>. No tocante às promoções na carreira, 81,87% das entrevistadas “entenderam que passam por maiores dificuldades sobretudo pelos dois fatores de destaque ‘ruptura da unidade familiar’ e ‘distância da família’”<sup>158</sup>.

Ainda segundo a pesquisa, “a disparidade nos Tribunais Regionais Federais (TRFs) evidencia a dificuldade de promoção na carreira”. Uma participante opinou também que “revela-se ainda uma resistência às promoções por merecimento. Para o homem muitas vezes basta apresentar um currículo apresentando seu amplo potencial. A mulher tem que provar seu desempenho excelente”<sup>159</sup>. Fabiana Sanches Grecco<sup>160</sup> explica que a divisão sexual do trabalho é pautada no “princípio de separação, no qual haveria trabalhos convencionalmente femininos e masculinos, e o princípio de hierarquia, no qual os trabalhos masculinos teriam maior valor e prestígio do que os femininos.”<sup>161</sup>

---

<sup>157</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023. P. 7

<sup>158</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023. P. 8

<sup>159</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023. P. 9

<sup>160</sup> GRECCO, Fabiana Sanches. Trabalhos Domésticos e de Cuidados sob a ótica da teoria da reprodução social. Dossiê Gênero, cuidado e famílias. **Revista de Ciências Sociais**.

<sup>161</sup> GRECCO, Fabiana Sanches. Trabalhos Domésticos e de Cuidados sob a ótica da teoria da reprodução social. Dossiê Gênero, cuidado e famílias. **Revista de Ciências Sociais**.

A carreira também pode afetar a maternidade. A Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>162</sup> constatou que 20,5% das magistradas respondentes adiou a maternidade biológica em razão da carreira e, posteriormente, engravidou sem dificuldades; 3,7% está adiando a maternidade em razão da carreira; 3,2% não é mãe, porque adiou a maternidade em razão da carreira; e 3% das magistradas adiou a maternidade biológica, fez tratamento e não conseguiu engravidar.

Nesse contexto, os dados demonstram que as magistradas conciliam a jornada de trabalho com a decorrente do trabalho de cuidado, sendo, assim, prejudicadas na ascensão na carreira<sup>163</sup>. Dessa forma, pode-se concluir que a paridade de gênero na Magistratura constitui imperativo da democracia, devendo ser identificadas e quebradas as barreiras existentes para que mulheres ocupem os espaços no Poder Judiciário.

### 3.3 O TRABALHO DE CUIDADO

O trabalho reprodutivo não é reconhecido pela ordem econômica internacional, o que configura mais um fator de exploração das mulheres, porquanto, apesar de elas gastarem tempo e energia, não são remuneradas para isso e muitas vezes acumulam o trabalho de cuidado com outras atividades remuneradas. Ademais, mesmo quando remunerado, o trabalho de cuidado, na maioria dos setores, regiões e profissões, é realizado por mulheres, fenômeno conhecido como feminização do trabalho de cuidado.

Segundo os dados apresentados no relatório de prestação de cuidado “Trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno”, de iniciativa do Centenário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Mulheres no Trabalho, a feminização do trabalho de cuidado no mundo restou medida nos seguintes termos:

---

<sup>162</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P. 175.

<sup>163</sup> Interessante a posição sendo a qual ações que buscam implementar ações afirmativas dedicadas a flexibilizar a jornada de trabalho das mulheres podem ter um “efeito rebote”. Para Biroli, “[Q]uanto maiores ou mais “flexíveis” as jornadas (“flexibilidade” tem sido um eufemismo para menor proteção social às trabalhadoras e aos trabalhadores), quanto mais acúmulo de ocupações for necessário para que a renda seja suficiente, menores poderão ser as garantias e a gestão autônoma do tempo.”

Na Europa e Ásia Central, por exemplo, 79 por cento das pessoas que prestam cuidados nos setores de cuidados e 89 por cento dos trabalhadores domésticos são mulheres, e nas Américas as percentagens equivalentes são 76 e 92 por cento, respetivamente. O nível mais baixo de feminização verifica-se nos Estados Árabes e em África, onde praticamente metade são mulheres (48 e 51 por cento, respetivamente). Nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico, as percentagens de mulheres em trabalho doméstico são as mais baixas a nível mundial (54 e 57 por cento, respetivamente). Em África, 80 por cento são mulheres<sup>164</sup>.

A globalização da economia, por meio da divisão internacional do trabalho, gerou uma crise, que implicou a “feminização da pobreza”<sup>165</sup>, porquanto se aproveita da mão de obra feminina para garantir a reprodução da força de trabalho<sup>166</sup>. A criação das zonas de livre comércio (ZLC), áreas industriais isentas de qualquer regulamentação de direitos trabalhistas, apresentou-se no mercado mundial como forma de industrialização do Terceiro Mundo e oportunizou às mulheres trabalhadoras conquistarem independência e habilidades para competirem no mercado internacional, o que gerou a falsa ideia de impacto positivo na divisão sexual do trabalho<sup>167</sup>. Segundo Silvia Federici:

As mulheres forçadas a trabalhar longas horas em más condições de segurança, submetidas a revistas corporais de segurança, são submetidas a revistas corporais diárias com objetivo de evitar que levem alguma coisa da fábrica, são frequentemente submetidas a tomar pílulas anticoncepcionais para garantir que não fiquem grávidas (o que prejudicaria a produção), e sua movimentação é restrita<sup>168</sup>.

---

<sup>164</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. **Bureau Internacional do Trabalho** Genebra: OIT, 2019.

<sup>165</sup> Amartya Sen (1998) e Martha Nussbaum (2011; 2009) contribuem para a compreensão de uma justiça de gênero, defendendo o argumento de que a pobreza não se resume à má distribuição de riqueza, mas à supressão ou não promoção das capacidades. Explicitam, desta maneira, a ideia de que, historicamente, não se garante às mulheres as mesmas oportunidades concedidas aos homens, os quais, desde pequenos, são estimulados a explorar e a desenvolver suas potencialidades. Por essa razão, o termo “feminização da pobreza” pode ser entendido como um conceito que faz referência a uma tendência de aumento da desigualdade nos padrões de vida entre homens e mulheres devido à crescente diferença de gênero na pobreza.

<sup>166</sup> FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

<sup>167</sup> FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. p. 141.

<sup>168</sup> FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. p. 143

Ocorre que a Nova Divisão Internacional de Trabalho (NDIT) reconhece como trabalho apenas a ocupação econômica e despreza o trabalho de reprodução. Sobre a reprodução, a NDIT apenas reconhece a existência de impacto do trabalho nas zonas de livre comércio na vida familiar das mulheres e na administração das tarefas domésticas, contudo, essas são apenas parte da marcha de aniquilamento da vida das trabalhadoras<sup>169</sup>. A OIT, por meio de sua Convenção nº 156, Trabalhadores com Encargos de Família, que trata sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, estabeleceu que:

[...] a Convenção aplicar-se-ão também a homens e mulheres com responsabilidades com relação a outros membros de sua família imediata que manifestamente precisam de seus cuidados ou apoio, quando essas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e de nela ingressar, participar ou progredir.

E dispõe no seu Art. 3ª que, para garantir a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, objetiva “a) dar condições a trabalhadores com encargos de família de exercer seu direito à livre escolha de emprego e b) levar em consideração suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social.”<sup>170</sup>

Todas as pessoas necessitarão, em algum momento da vida, de receber cuidado. Esse trabalho de cuidado, contudo, que diz respeito ao cuidado com os filhos, o trabalho doméstico ou o cuidado com familiares doentes e/ou idosos é, majoritariamente, exercido por mulheres e compreendido, perante a sociedade, como de sua responsabilidade. O Comitê de Oxford para Alívio da Fome (Oxfam)<sup>171</sup>, no informativo de janeiro de 2020, intitulado “Tempo de cuidar”, verificou que:

O trabalho de cuidado é essencial para nossas sociedades e para a economia. Ele inclui o trabalho de cuidar de crianças, idosos e pessoas com doenças e deficiências físicas e mentais, bem como o trabalho doméstico diário que inclui cozinhar, limpar, lavar, consertar coisas e buscar água e lenha. Se ninguém investisse tempo, esforços e recursos nessas tarefas

---

<sup>169</sup> FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista.** Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019. p. 145.

<sup>170</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156.** Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c156-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e>. Acesso em 13 abr. 2024.

<sup>171</sup> A Oxfam é uma das organizações humanitárias mais reconhecidas no mundo e que atua com o intuito de salvar vidas que estejam em emergência, principalmente objetivando reduzir riscos de desastres futuros.

diárias essenciais, comunidades, locais de trabalho e economias inteiras ficariam estagnadas<sup>172</sup>.

Com o ingresso da mulher no mercado de trabalho e a necessidade de viabilizar sua atuação nos espaços públicos de poder, passou-se a investigar o problema da responsabilização majoritária da mulher pelo trabalho de cuidado, a partir da dicotomia trabalho de homem e trabalho de mulher. A divisão “trabalho de homem e trabalho de mulher” favorece aos homens, cujo trabalho é considerado superior, e ainda impõe à mulher uma menor participação no espaço público, mormente considerando o acúmulo de tarefas que normalmente lhes são atribuídas, no âmbito do espaço privado.

A Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (PNAD contínua), realizada pelo IBGE em 2019, constatou que, em São Paulo, os homens dedicam em média, 9,8 horas por semana aos chamados “afazeres domésticos”, enquanto as mulheres dedicam, em média, 17,3 horas semanais. A partir de um recorte de raça, a mesma pesquisa concluiu que entre os homens, os negros dedicam 10,1 horas e os brancos, 9,6. Entre as mulheres, as negras dedicam 17,9 horas, e as brancas, 17,2 horas

As mulheres negras são a principal força de trabalho de cuidado, remunerado ou não, no Brasil, Segundo a Nota Informativa nº 1/2023, do Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), por meio de sua Secretaria Nacional de Cuidados e Família<sup>173</sup>, que concluiu: “o setor de cuidados remunerados não é apenas feminino; ele é, particularmente, um espaço de mulheres negras. Em 2019, 45% de todos os postos de trabalho do setor eram ocupados por mulheres negras, 31% por mulheres brancas e 24% se dividiam entre homens brancos e negros.” Ainda conforme a referida Nota, é possível verificar que, de acordo com dados obtidos junto ao PNAD-c, de 2021:

As ocupações de cuidados se caracterizam por uma divisão simultaneamente sexual e racial do trabalho. Por exemplo: do total de 1,1 milhões de pessoas ocupadas na educação infantil, 92% eram mulheres, sendo que 48% eram

---

<sup>172</sup> OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>>. Acesso em 10 abr. 2023. P. 10

<sup>173</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME. **Nota Informativa nº 1/2023**. Disponível em: [https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7\\_Orgaos/SNCF\\_Secretaria\\_Nacional\\_da\\_Politica\\_de\\_Cuidados\\_e\\_Familia/Arquivos/Nota\\_Informativa/Nota\\_Informativa\\_N\\_1.pdf](https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_1.pdf). Acesso em: 13 abr. 2024

negras. Mas estas mulheres, não estavam igualmente distribuídas entre as diferentes ocupações do setor: as mulheres negras eram 50% das ajudantes de professoras, cifra que caía para 45% entre as professoras de ensino pré-escolar<sup>174</sup>.

Assim, indaga-se: Como se equilibrar a dinâmica do trabalho de cuidado para atender a igualdade de gênero, a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho? Como se efetivar a participação democrática da mulher no espaço público de poder? Para a economista feminista Cristina Carrasco<sup>175</sup>, o trabalho doméstico e de cuidado são pilares da vida, mas também a natureza, o espaço doméstico e de cuidado, as comunidades, o Estado e os mercados são elos que sustentam a vida. A autora afirma que, com a economia feminista, pretende-se uma mudança radical da análise econômica, pois assim seria possível integrar e analisar a realidade de mulheres e homens, a partir do princípio básico da satisfação das necessidades humanas.

Parte-se da perspectiva de que a obrigação de realizar essas tarefas no âmbito doméstico e do trabalho de cuidado é das mulheres, de modo que ficam excluídos desse âmbito os homens e até mesmo o Estado, que, por meio de políticas públicas, têm o dever institucional de viabilizar e fomentar a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Dessa forma, se a problemática avançar para o viés econômico, o tema terá maior visibilidade, mormente considerando que o trabalho de cuidado foi historicamente tratado como sendo trabalho não remunerado e, por isso, de menor valor. Como o trabalho de cuidado demanda tempo e esforço, resta latente a necessidade de se equilibrar a distribuição das tarefas entre homens e mulheres, em especial, quando ambos ocupam o mesmo espaço de trabalho e, ainda, de explorar o contexto de apreciação econômica desse trabalho, o que pode viabilizar maior conscientização da sociedade quanto à distribuição da responsabilidade sobre o trabalho de cuidado<sup>176</sup>. Ainda segundo a pesquisa da OXFAM, as economias do mundo recompensam melhor os homens do que as mulheres.

---

<sup>174</sup> BRASIL. MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME. **Nota Informativa nº 1/2023**. Disponível em: [https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7\\_Orgaos/SNCF\\_Secretaria\\_Nacional\\_da\\_Politica\\_de\\_Cuida\\_dos\\_e\\_Familia/Arquivos/Nota\\_Informativa/Nota\\_Informativa\\_N\\_1.pdf](https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuida_dos_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_1.pdf). Acesso em: 13 abr. 2024

<sup>175</sup> CARRASCO, Cristina. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? *In*: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (org.). **A Produção do Viver**. São Paulo: SOF, 2003

<sup>176</sup> FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021., p.53



O modelo de capitalismo dominante explora e impulsiona ativamente crenças sexistas tradicionais que desempoderam mulheres e meninas, ainda que contando com elas para fazer esse trabalho, mas se recusando a valorizá-las por isso. [...] As mulheres estão apoiando não apenas a economia de mercado, disponibilizando uma mão de obra mais barata e gratuita, mas também o Estado, prestando cuidados que deveriam ser oferecidos pelo setor público<sup>177</sup>

Segundo os dados apresentados no relatório “Prestação de cuidado: Trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno”, de iniciativa do Centenário da OIT Mulheres no Trabalho,

Ao examinar no mercado de trabalho as diferenças entre as mulheres cuidadoras e as não cuidadoras, os dados mostram que, a nível mundial, 45,1 por cento das mulheres cuidadoras não remuneradas estão fora do mercado de trabalho, em comparação com 42,6% por cento das mulheres sem responsabilidades de cuidados diretos<sup>178</sup>.

Quanto ao recorte de raça, o relatório de pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), “Economia dos Cuidados: marco teórico-conceitual”<sup>179</sup> destaca:

A naturalização da imagem da mulher negra como empregada doméstica diz respeito à sua associação a postos subalternos e servis, consoantes com sua posição social, em geral desfavorável, mas que destoam de sua longa e contínua luta pela garantia de direitos e pela possibilidade de usufruto de bens materiais e simbólicos, bem como de espaços de poder, em condições de igualdade com outros grupos sociais.

Sobre a dinâmica para o exercício do trabalho de cuidado e suas influências sobre tarefas outras exercidas, destaca-se que o exercício do cuidado exige tempo e energia, retirados das demais atividades exercidas pelas pessoas cuidadoras, e que, geralmente, não há valorização financeira do cuidado, passando mais por uma

---

<sup>177</sup> OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>>. Acesso em 10 abr. 2023. P.9

<sup>178</sup> OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. Bureau Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

<sup>179</sup> INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **ECONOMIA DOS CUIDADOS: MARCO TEÓRICO-CONCEITUAL**, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP\\_Economia\\_2016.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP_Economia_2016.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024. P. 27

valorização simbólica estabelecida entre o cuidador e quem recebe esse cuidado. Nesse contexto, todos deveriam ser responsáveis por prestar o cuidado, todavia, historicamente, esse dever é, de modo quase exclusivo, atribuído às mulheres<sup>180</sup>. No que se refere ao Poder Judiciário, a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileira constatou que:

Entre os 1.015 magistradas, (90%) responderam não ter filho/a/s nas situações descritas, porém 64 magistradas (6%) informaram ter filho/a/s com deficiência ou necessidade especial; 16 magistradas (1%) disseram ter filho/a/s com doença grave e 11 magistradas (1%) afirmaram ter filho/a/s com mais de uma condição<sup>181</sup>.

O trabalho de cuidado com ascendentes das magistradas também foi objeto de investigação pela Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileira, na qual se apurou que 11.2% das magistradas possuem ascendentes doentes, porém não são elas as únicas na família responsáveis por cuidar, e 2.6% dos respondentes afirmaram ter ascendentes doentes e serem as únicas na família com a responsabilidade pelo cuidar<sup>182</sup>.

O relatório “Prestação de cuidado: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno”, de iniciativa do Centenário da OIT Mulheres no Trabalho, conceitua as políticas de cuidados como “políticas públicas que atribuem recursos para reconhecer, reduzir e redistribuir a prestação de cuidados não remunerada sob a forma de dinheiro, serviços e tempo.”<sup>183</sup> Esse trabalho de cuidado está sendo pensado como Política e Plano Nacional dos cuidados,<sup>184</sup> para quatro grandes públicos ou

<sup>180</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018.

<sup>181</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P 173.

<sup>182</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P 176

<sup>183</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno**. **Bureau Internacional do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019.

<sup>184</sup> Dentre elas destaca-se a de número “6. Valorizar o cuidado em políticas e práticas empresariais: As empresas devem reconhecer o valor do trabalho de cuidado e promover o bem-estar de trabalhadores e trabalhadoras. Além disso, elas devem apoiar a redistribuição do cuidado oferecendo benefícios e serviços como creches e vales-creche e garantir salários dignos para prestadores de cuidado. 52.As empresas devem assumir sua responsabilidade pela contribuição para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pagando sua parcela justa

eixos de destinatários, quais sejam: crianças, adolescentes, pessoas idosas e trabalhadoras do cuidado, remuneradas ou não. Nesse último caso, busca-se a implementação de medidas de compensação dos trabalhos que sejam menos injustas para as mulheres.

A Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, da OIT (R165) partiu da consideração de que “muitos dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores se agravam no caso de trabalhadores com encargos de família” e estabeleceu, no item II.6, como Política Nacional

[...] dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família<sup>185</sup>.

Considerando-se o recorte de raça, a desigualdade se mostra ainda maior, pois, no Brasil, a base da divisão do trabalho começa com o trabalho escravo, exercido por pessoas negras escravizadas e traficadas da África, e essas divisões são perceptíveis até hoje, tendo em vista tratar-se de problema estruturante das relações de classe, de raça e de gênero. O trabalho de cuidado e doméstico é, historicamente, prestado quase de modo exclusivo por mulheres negras, realidade que remonta ao período da escravidão, a exemplo da ama de leite, expressão genuína do trabalho de cuidado. Como aborda Lélia Gonzales, essa função era considerada, como poucas atividades da mulher negra, expressão de bondade dela para com a mulher branca. Nesse sentido, Lélia Gonzales se reporta à “figura boa da ama negra”, de Gilberto Freyre, da “mãe preta”, da “bá”, que “cerca o berço da criança brasileira de uma atmosfera de bondade e ternura.” Para a autora é “exatamente essa figura para a qual se dá uma colher de chá é quem vai dar a rasteira na raça dominante.”<sup>186</sup>

---

de impostos, implementando práticas de emprego favoráveis a quem tem família, como horários flexíveis de trabalho e férias remuneradas, e usando anúncios progressistas e a comunicação pública para desafiar a distribuição de gênero do trabalho de cuidado.”

<sup>185</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 165**, de 3 de junho de 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em 14 abr. 2024.

<sup>186</sup> GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223- 244, 1984.

Para a mulher negra, o trabalho de cuidado é uma atividade normal de sua força produtiva, situação que, na atualidade, pode ser constatada em pesquisas recentes, como a do Pnad Contínua de 2019 e 2021, elaborada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que demonstrou que, das pessoas que exercem o trabalho doméstico, as mulheres representam 92%, entre as quais 65% são negras.<sup>187</sup>

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad) Contínua 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto os homens dedicam 11,7 horas para as mesmas atividades. Ainda sobre a proporção do trabalho doméstico e de cuidado entre as mulheres, a pesquisa verificou a preponderância de mulheres negras na realização das tarefas (92,7%), índice superior ao de pardas (91,9%) e brancas (90,5%).

A partir da análise da história e dos dados, conclui-se que a estrutura social penaliza as mulheres, sobretudo as negras, o que revela barreiras ainda mais altas para entrada dessas mulheres no mercado de trabalho, em igualdade de condições, bem como para a sua participação na vida pública e em outros espaços sociais, ainda dominados por homens, como a Magistratura. Importa destacar a ideia de que as providências que buscam implementar ações afirmativas dedicadas a flexibilizar a jornada de trabalho das mulheres podem ter um “efeito rebote”. Para Biroli,

Quanto maiores ou mais “flexíveis” as jornadas (“flexibilidade” tem sido um eufemismo para menor proteção social às trabalhadoras e aos trabalhadores), quanto mais acúmulo de ocupações for necessário para que a renda seja suficiente, menores poderão ser as garantias e a gestão autônoma do tempo<sup>188</sup>.

Apesar disso, essa não parece ser a posição das magistradas. Quando indagadas na pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>189</sup>, 77,7% concordaram,

---

<sup>187</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua**: Outras formas de trabalho, 2019. 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 24 abr. 2024

<sup>188</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018. grifos no original

<sup>189</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em:

parcial e totalmente, que o trabalho remoto pode contribuir para a redução de eventuais barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio; 58,4% discordam, total ou parcialmente, que o trabalho remoto dificulta a concentração pela constante solicitação no ambiente doméstico; 74% discordam, total ou parcialmente, que o trabalho remoto apresenta maiores dificuldades tecnológicas em operar sistemas ou equipamentos; e 73,1% discordam, total ou parcialmente, que o trabalho remoto traz maiores dificuldades tecnológicas com redes e conectividade. Majoritariamente, as magistradas respondentes à referida pesquisa manifestaram-se a favor do teletrabalho e, quando perguntadas a respeito da sua preferência em trabalho remoto, 56,9% responderam ter preferência pelo trabalho híbrido, e 30,5% têm preferência por exercer trabalho remoto.

O teletrabalho foi considerado fator adequado para aumentar a representatividade feminina nos Tribunais Regionais Federais (TRFs). A pesquisa realizada pela Comissão AJUFE Mulheres, da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), identificou que, para 47,03% das respondentes, é necessária uma mudança na estrutura da carreira, e, para 45,41%, é necessária a permissão do teletrabalho. Para 44,86%, seria pertinente a realização de cursos e campanhas para alterar a cultura institucional e chamar a atenção para a representatividade de gênero. Entre “[...] as que optaram por responder o questionário aberto, 35,71% apontaram o teletrabalho como a resposta mais adequada para as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na carreira, sem, porém, reduzir a sua produtividade.”<sup>190</sup>

Em abril de 2023, o STF, em sede de repercussão geral, decidiu o Tema 1097<sup>191</sup>, que firmou a tese da “possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência.” Esse tema, segundo consta na sua descrição, é originário de Recurso Extraordinário discutido com base na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,

---

[https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. P. 88-84

<sup>190</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023. p. 11

<sup>191</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Tema 1097**. Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5785185&numeroProcesso=1237867&classeProcesso=RE&numeroTema=1097>. Acesso em: 13 abr. 2024

aprovada nos termos do Art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, e possibilita a redução da carga horária de servidor(a) público(a) que tenha filho(a) ou dependente portador de deficiência, quando não houver previsão legal de tal benefício, do que se conclui que o trabalho de cuidado está sendo acolhido como Política Pública pelo próprio Poder Judiciário.

Por fim, faz-se necessário pontuar que as análises correlacionadas ao trabalho de cuidado se interligam com a hipótese desta pesquisa, discutida no seu decorrer, qual seja a de que a prestação de serviço em teletrabalho, em qualquer das suas formas, pode gerar impactos positivos para a participação feminina na Magistratura.

Importante destacar que a Resolução CNJ nº 343/2020 instituiu o teletrabalho para magistradas(os) e servidoras(es) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que sejam mães, pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição. Ademais, existem em trâmite processos administrativos analisados em caráter de pesquisa exploratória, nos quais magistradas pleiteiam junto ao CNJ, a manutenção de seus trabalhos em *home office*, sob a justificativa de serem as responsáveis pelos cuidados de filhas(os) ou parentes. Exemplo disso é o Procedimento de Controle Administrativo 0004629-75.2022.2.00.0000, em que a juíza Kamylla Acioli Lins e Silva, lotada na comarca do município de Acrelândia, questiona as condicionantes apresentadas pelo Tribunal de Justiça (TJ) do Acre para a concessão do regime de teletrabalho. Segundo alega nos autos, a magistrada não teria condições de atuar presencialmente em função dos problemas de saúde do filho<sup>192</sup>.

Essas circunstâncias não contrariam a tese do teletrabalho, com fundamento no trabalho de cuidado. Pelo contrário, elas reforçam as problemáticas apresentadas pelos estudos da temática, donde se pode previamente concluir que, mesmo não havendo a divisão igualitária das tarefas domésticas, ainda que sob a égide do acúmulo de tarefas das mulheres, o teletrabalho representa uma opção de reduzir a sobrecarga das magistradas. Outrossim, o trabalho de cuidado exige despendimento de tempo e, geralmente, não é remunerado, além de revelar a desigualdade de

---

<sup>192</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pessoa com deficiência**: juízas do Acre atuarão em teletrabalho, em 23 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pessoa-com-deficiencia-juizas-do-acre-atuarao-em-teletrabalho/>. Acesso em: 18 abr. 2023.

gênero, na medida em que, em decorrência da divisão sexual do trabalho, as mulheres assumem a maior parte do trabalho de cuidado não remunerado e mal pago<sup>193</sup>.

O cuidado é um direito, e todas as pessoas têm, ou terão, necessidade de cuidado em algum momento da vida, constituindo uma forma ética de evolução das sociedades. Nesta feita, é possível se pensar na implementação do teletrabalho para magistradas, como efetivação de política pública de fomento à participação feminina na Magistratura, de modo a minorar os efeitos da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, majoritariamente atribuído às magistradas.

A paridade de gênero e a feminização do Poder Judiciário constituem forma de expressão do Estado Democrático de Direito. Contudo, considerando que a representatividade feminina no âmbito do Poder Judiciário configura apenas uma das facetas do direito à igualdade de gênero, resta demonstrado que a divisão sexual do trabalho e o trabalho de cuidado, majoritariamente exercido pelas mulheres, impactam negativamente no acesso delas à carreira da Magistratura.

Os dados apresentados neste capítulo demonstram que as magistradas conciliam a jornada de trabalho com a decorrente do trabalho de cuidado e são prejudicadas ao acumularem as demandas de ordem profissional e pessoal, ainda que não as façam propriamente, mas são as responsáveis por sua delegação, o que implica prejuízo na ascensão na carreira, portanto é urgente que sejam identificadas e quebradas as barreiras existentes para que mulheres ocupem os espaços no Poder Judiciário.

A Resolução nº 481/2022 do CNJ foi instituída de forma neutra, sem considerar os direitos inerentes às magistradas, motivo pelo qual deve ser interpretada na perspectiva das lentes de gênero para efetivação dos direitos das mulheres e viabilização da participação feminina na Magistratura, nos moldes estatuídos pela Resolução nº 255/2018 do CNJ.

---

<sup>193</sup> OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>>. Acesso em 10 abr. 2023. P. 9

## 4 TELETRABALHO E MAGISTRADAS

*É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta*<sup>194</sup>.

Este capítulo está subdividido em três partes. Inicialmente, trata-se sobre o teletrabalho e o Poder Judiciário, incluindo-se um breve histórico sobre a evolução desse instituto. Posteriormente, analisa-se o teletrabalho e a participação feminina na Magistratura à luz da dominação masculina de Pierre Bourdieu, que também serve de base para a análise da Resolução nº 481/2022 do CNJ.

### 4.1 TELETRABALHO E O PODER JUDICIÁRIO

Em março de 2020, diante do quadro de pandemia de COVID-19<sup>195</sup>, doença que assolou a humanidade e impôs restrições ao contato físico entre as pessoas, foi necessária a ampliação das formas de prestação de serviço em *home office*, regulamentado pela Lei nº 14.442/22<sup>196</sup>, decorrente da Medida Provisória (MP) 1108/22<sup>197;198</sup>. O novo regime laboral vigorou de forma exclusiva para muitas(os) trabalhadoras(es), até que a sociedade tivesse internalizado mecanismos de controle

---

<sup>194</sup> BEAUVOIR Simone de. **O Segundo Sexo**, Vol. 2: A Experiência Vivida. Difusão Europeia do Livro

<sup>195</sup> A COVID-19 é uma doença descoberta entre o final de 2019 e início de 2020. Trata-se de um vírus que se propaga por meio de gotículas do nariz ou da boca de uma pessoa infectada, que o espalha pela tosse ou espirro. O vírus se alastrou em todo o mundo rapidamente e, em março de 2020, foi declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) a pandemia – que vem a ser uma epidemia de doença infecciosa, que se espalha entre diversas regiões, como nesse caso, todo o planeta Terra - de *Coronavírus*. Por essa razão, a fim de tentar conter a dissipação da doença, o mundo inteiro passou por severas mudanças, como o isolamento social, o qual obrigou muitas pessoas a trabalharem de suas casas (o chamado, inicialmente, de *home office*) e, conseqüentemente, a estudarem em suas casas, via ensino à distância (ensino remoto), bem como a usarem obrigatoriamente máscaras de proteção no rosto, cobrindo boca e nariz.

<sup>196</sup> BRASIL. **Lei 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>197</sup> BRASIL. **Medida Provisória 1.108**, de 25 de março de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>198</sup> O teletrabalho significa trabalho à distância, realizado fora do estabelecimento do empregador. O trabalho em domicílio é uma espécie do gênero teletrabalho. Não há necessidade de o empregado utilizar instrumentos de informática ou de telecomunicação. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.



da doença, e muitas pessoas passaram a trabalhar fora do ambiente laboral, em razão do necessário distanciamento social.

Após a reforma trabalhista de 2017, a Consolidação das Leis Trabalho (CLT) passou a dispor sobre os casos de teletrabalho, modalidade em que as atividades profissionais devem ser realizadas fora da empresa (Art. 75-A). O texto da CLT<sup>199</sup> definiu o teletrabalho, ou trabalho remoto, como sendo a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza não se constituam como trabalho externo” (Art. 75-B). O conceito de teletrabalho não é pacífico na literatura, porém existe consenso quanto à necessidade de efetivação do trabalho a distância e utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)<sup>200</sup>.

O trabalho em domicílio tem origem aproximada de uma relação de produção material industrial, bastante comum no início da Revolução Industrial e consubstancia-se “na distribuição de etapas da produção nas casas dos trabalhadores antes da centralização no sistema fabril.” Já o trabalho remoto está obrigatoriamente ligado ao uso de TICs, e menos vinculado à produção industrial “e tem suas primeiras concepções apresentadas nos anos 1970, com o surgimento do termo teletrabalho (*telecommuting*, ou *telework*, em inglês) e a convergência das noções de ‘trabalho a distância’ e ‘trabalho em casa’”<sup>201</sup>.

Cabe destacar que o “teletrabalho” e “trabalho a distância” não são sinônimos, sendo este é o gênero do qual o teletrabalho é a espécie. Segundo o critério de classificação territorial, o teletrabalho realizado no domicílio do trabalhador configura-se na modalidade de *home-office*<sup>202</sup>.

---

<sup>199</sup> BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 02 jun 2024.

<sup>200</sup> ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xbdDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2024.

<sup>201</sup> ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018, grifos no original. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xbdDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2024. p.153-162, grifos no original.

<sup>202</sup> ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em:

A Organização Mundial do Trabalho (ILO) elabora diversos manuais e resumos técnicos e, a partir dos padrões, eles definem o teletrabalho da seguinte forma:

O teletrabalho é definido como o uso de tecnologia da informação e comunicação (TIC) – como computadores de mesa, laptops, tablets e smartphones – para trabalhos realizados fora das instalações do empregador. Isso inclui o trabalho realizado em casa, em um escritório satélite ou em outro local. Já o trabalho híbrido refere-se a uma combinação de teletrabalho e trabalho nas instalações do empregador<sup>203</sup>.

Nesse contexto, o teletrabalho abrange qualquer labor que não seja, majoritariamente, executado nas dependências do fórum, possuindo contexto mais amplo, “possível de ser realizado em cafeterias, *coworkings*, hotéis e não apenas *at home*.”<sup>204</sup>

Pesquisa realizada no ano de 2022 com magistradas(os) e servidoras(es) do Tribunal de Justiça da Paraíba constatou que: “O teletrabalho é uma modalidade que está dando certo, com o aumento da produtividade e qualidade de vida, sendo benéfico para administração servidores e jurisdicionados.”<sup>205</sup> e assim sintetizou os conceitos de teletrabalho, trabalho a distância e *home-office*:

Tem-se que o teletrabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, e pode ou não ser classificado como home-office, a depender do uso da tecnologia. Home-office e teletrabalho são espécies de trabalho a distância, que possuem pontos de interseção, porém, não se confundem. Havendo utilização da tecnologia, será teletrabalho. Não havendo utilização da tecnologia, não estará configurado o teletrabalho<sup>206</sup>.

---

<https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2024.

<sup>203</sup> ILO. **Healthy and Safe Telework**. Geneva, 2021. (Tradução livre) Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/351182/9789240040977-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23/08/2024.

<sup>204</sup> HADDAD, Carlos Henrique Borlido. **Gestão do teletrabalho**: Como o TRF6 pode beneficiar-se dessa nova competência. p. 05.

<sup>205</sup> GONÇALVES, Audrey Kramy Araruna. **O direito à desconexão no teletrabalho**: desafios e perspectivas da comunicação assíncrona no poder judiciário estadual. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento De Magistrados (ENFAM). 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao\\_Mestrado\\_Audrey\\_Kramy.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao_Mestrado_Audrey_Kramy.pdf). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>206</sup> GONÇALVES, Audrey Kramy Araruna. **O direito à desconexão no teletrabalho**: desafios e perspectivas da comunicação assíncrona no poder judiciário estadual. Dissertação (Mestrado em Direito) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento De Magistrados (ENFAM). 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao\\_Mestrado\\_Audrey\\_Kramy.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao_Mestrado_Audrey_Kramy.pdf). Acesso em: 3 jul. 2024.

Assim, para configurar o teletrabalho é obrigatório que a atividade seja exercida em local diverso do empregador e por meio de recursos tecnológicos. A Resolução nº 227/2016<sup>207</sup> do CNJ, em seu Art. 2º, I, definiu o teletrabalho como sendo a “modalidade de trabalho realizada de forma remota, com utilização de recursos tecnológicos”, conceito adotado doravante neste trabalho.

O teletrabalho foi, primeiramente, implementado no setor privado, antes ainda do período pandêmico<sup>208</sup>, mas, por força da crise sanitária, passou a ser uma realidade no setor público e foi regulamentado por várias entidades, como o Tribunal de Contas da União (TCU), a Advocacia Geral da União (AGU) e inúmeros tribunais do país, que editaram resoluções sobre o teletrabalho para servidoras(es) e para magistradas(os), como se verá mais detalhadamente adiante.

A implementação de tecnologias na esfera do Poder Judiciário já vinha ocorrendo, embora timidamente, como em 2006, quando foi editada a Lei nº 11.419<sup>209</sup>, que dispôs sobre a informatização do processo judicial e deu outras providências, viabilizou a tramitação de processos em meio eletrônico, de modo a implementar celeridade e eficiência na prestação jurisdicional (Art. 37 da CF), bem como concretizou o princípio constitucional de amplo acesso à justiça (Art. 5º, XXXV, da CF). Segundo noticiado pelo CNJ, apesar da COVID-19,

[...] em 2021, houve aumento da produtividade dos magistrados,<sup>210</sup> crescimento da demanda de ações no Poder Judiciário, assim como do

<sup>207</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>208</sup> Primeiramente, foi introduzido o trabalho a distância foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro com a Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, que alterou o artigo 6º da CLT, passando a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que preenchidos os requisitos da relação de emprego. Posteriormente, a Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT um capítulo dedicado à regulamentação do teletrabalho, definido como “aquele realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”

<sup>209</sup> BRASIL. **Lei nº 11.419**, de 19 de dezembro de 2006. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>210</sup> “O Índice de Produtividade dos(as) Magistrados(as) (IPM) e o Índice de Produtividade dos(as) Servidores(as) (IPS-Jud) são calculados pela relação entre o volume de casos baixados e o número de magistrados e magistradas e servidores e servidoras que atuaram durante o ano. Em 2022, os índices variaram positivamente em 10,7% e 10,5%, respectivamente. No último ano, foram baixados 1.787 processos por magistrado, uma média de 7,1 casos solucionados por dia útil. De acordo com o levantamento, essa produtividade se assemelha aos índices pré-pandemia” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Em 2022, produtividade da força de trabalho da Justiça registra mais**

número de processos concluídos”, o relatório Justiça em Números 2022 atestou que 27,7 milhões de novas ações ingressaram na justiça, incremento de 10,4% entre 2020 e 2021. O documento contabiliza expansão de 11,1% no número de casos solucionados no período; e ainda calcula que o Índice de Produtividade de Magistrados (IPM) subiu 11,6% em 2021.<sup>211</sup>

Em termos de regulamentação, quanto aos servidores do Poder Judiciário, não houve maiores celeumas para a instituição do teletrabalho, mormente considerando a regulamentação do tema pela Legislação trabalhista no âmbito privado, o que levou o setor público a se adequar diante da nova realidade<sup>212</sup>. O avanço da tecnologia, notadamente a partir da regulamentação do processo eletrônico, possibilitou ao CNJ instituir, no ano de 2016, o trabalho remoto ou a distância para as(os) servidoras(es), por meio da Resolução nº 227/2016<sup>213</sup>, com resultados promissores, como o aumento da produtividade e melhoria do clima organizacional, conforme constata pesquisa realizada junto à(aos) servidoras(es) do Tribunal de Justiça do Amapá<sup>214</sup> e pesquisa

---

**de 10% de crescimento**, de 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-2022-produtividade-da-forca-de-trabalho-da-justica-registra-mais-de-10-de-crescimento/#:~:text=Quanto%20%C3%A0%20produtividade%20dos%20servidores,%2C5%25%20nos%20tribunais%20superiores>. Acesso em 21 out. 2023.

<sup>211</sup> Registrou-se, ainda, maior eficiência na marcha processual, com o avanço do Juízo 100% digital “Como registra o Portal do CNJ, “os processos eletrônicos proporcionam uma redução média de três anos e quatro meses no tempo de tramitação, o que pode representar quase um terço dos prazos registrados nos processos físicos, que giram em torno de nove anos e nove meses.” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Link CNJ desta quinta (6/10) discute aumento da produtividade do Judiciário**, em 5 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-desta-quinta-6-10-discute-aumento-da-produtividade-do-judiciario/>. Acesso em: 21 out. 2023.

<sup>212</sup> Conforme notícia publicada no sítio do CNJ, o teletrabalho foi garantido aos trabalhadores em tecnologia de informação, sem limite de percentual. “Para o conselheiro relator da Consulta, diante da natureza dos trabalhos prestados pela área de TIC, não é recomendável aplicar essa porcentagem, a fim de não afetar negativamente o trabalho e gerar evasão de profissionais dessa área. Segundo a Consulta feita pelo TJMG, atualmente, o número de servidores permanentes da área de TI em teletrabalho é de 100%.” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Teletrabalho: CNJ aceita exceção para trabalhadores em tecnologia de informação, em 14 de fevereiro de 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/teletrabalho-cnj-aceita-excecao-para-trabalhadores-em-tecnologia-de-informacao/>. Acesso em 02 jun 2024.

<sup>213</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 227N**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295#:~:text=DAS%20DISPOSI%C3%87%C3%95ES%20GERAIS-,%20Art.,as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20estabelecidos%20nesta%20Resolu%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 12 jun. 2023.

<sup>214</sup> “Os resultados apontaram média de 4,107 no Nível de Satisfação Geral, demonstrando que 88,5% dos servidores do TJAP estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a participação no regime de teletrabalho.” PEREIRA, Luis de Jesus *et al.* Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do poder judiciário em um estado do norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento**. Novo Hamburgo. v. 18 n. 1, jan./abr., 2021. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistagestaoedesenvolvimento/article/view/2283/2748>. Acesso em: 11 ago. 2023.

da Fundação Carlos Chagas, que analisou as experiências de Santa Catarina e Amazonas<sup>215</sup>.

Entre os vários setores impactados pelo teletrabalho, o judiciário foi um dos mais relevantes. O CNJ instituiu condições especiais de trabalho para magistradas(os) e servidoras(es)<sup>216</sup>, a partir de resoluções diversas que autorizaram que atos processuais fossem praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto<sup>217</sup>. Todavia, com o decorrer do tempo, novas providências sanitárias foram sendo instituídas, e as inovações tecnológicas foram incorporadas no exercício da atividade judiciária, tais como: o Balcão Virtual; Justiça 4.0; audiências por vídeo conferência; atendimentos e despachos *online*, entre outros. Destaca-se, ainda que as mudanças introduzidas nas relações de trabalho no âmbito legislativo, em virtude do fenômeno da transformação digital, já foram regulamentadas e introduziram ferramentas substanciais que viabilizaram a implementação do teletrabalho<sup>218</sup>.

O CNJ elaborou, em 2020, o relatório intitulado “Avaliação dos impactos da pandemia causada pela COVID-19 nos processos de trabalho dos tribunais”<sup>219</sup>, com a participação de 62 tribunais, dentre os quais 26 Tribunais de Justiça dos estados e o do Distrito Federal. De acordo com as respostas, apenas 5% da força de trabalho

---

<sup>215</sup> “A aplicabilidade da pesquisa se mostrou relevante, já que conseguiu demonstrar as implicações dos programas de teletrabalho nas ações e políticas dos tribunais pesquisados como importante instrumento de gestão e facilitador no sentido de contribuir para melhor eficiência dos órgãos do Poder Judiciário. LIMA, Mauro Saraiva Barros. **O teletrabalho no poder judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade? As experiências de Santa Catarina e Amazonas.** Dissertação apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/3c284739-3adb-47c7-b064-15547bbced5c>. Acesso em 05 jun. 2024.

<sup>216</sup> Cabe destacar que, tamanhas as divergências sobre o tema, o CNJ realizou audiência pública para fins de coletar opiniões, com o fim de, posteriormente, viabilizar regulamentação do tema: YOUTUBE. **Audiência Pública sobre Regime de Trabalho Remoto dos(as) Magistrados(as).** Transmitida em 13 de outubro de 2021. Pelo canal do CNJ. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ItW8SB4kL2g>.

<sup>217</sup> A exemplo, a Resolução CNJ, de setembro de 2020, de nº 343, que verificou a questão dos profissionais com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou que fosse pais ou responsáveis por dependentes nessas mesmas condições, por se tratar de comorbidades, o significava maior vulnerabilidade para infecção por coronavírus. E, após, a Resolução nº 345/2020, que instituiu o “Juízo 100% Digital”

<sup>218</sup> Esse movimento vai ao encontro do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU que dispõe “Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

<sup>219</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais.** Brasília, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid\\_V3\\_19082020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf) acesso em 02 de jun. de 2024. p. 11

dos tribunais participantes desta pesquisa estavam em regime de trabalho remoto antes da pandemia do coronavírus.

A realidade vivenciada a partir da pandemia de COVID-19 demonstrou que a atividade jurisdicional pode ser prestada a distância com eficiência, qualidade e efetividade, de sorte que esse cenário viabilizou uma nova perspectiva em relação à prestação ao serviço do Poder Judiciário. Destaca-se que, para evitar a paralisação da prestação do serviço, magistradas(os) e servidoras(es) passaram a utilizar a modalidade de teletrabalho, independentemente de capacitação prévia para fazê-lo, de forma que, com a pandemia, o quantitativo de pessoal exercendo o teletrabalho já correspondia a 84% da força de trabalho do Poder Judiciário, conforme dados colhidos também pelo relatório do CNJ acerca dos impactos da pandemia nos processos de trabalho dos Tribunais<sup>220</sup>.

O CNJ tem atribuição para regulamentar a prática de atos processuais por meio eletrônico, nos termos do Art. 196 do Código de Processo Civil (CPC)<sup>221</sup> e editou a Resolução CNJ nº 185/2013<sup>222</sup>, que regulamentou o Processo Judicial Eletrônico (PJe) como sistema informatizado de processo judicial. Destaca-se ainda a implementação do Programa Justiça 4.0, criado pelo CNJ, por meio da Resolução nº 398/2021<sup>223</sup>, que tornou o sistema judiciário brasileiro mais próximo da sociedade ao disponibilizar novas tecnologias e inteligência artificial, além de impulsionar a transformação digital do Judiciário para garantir serviços mais rápidos, eficazes, acessíveis. Esse Programa configura-se como ferramenta que viabiliza a atuação do juiz fora do ambiente físico das instalações do Fórum e institui como principais ações a plataforma digital do Poder Judiciário; a Plataforma Sinapses; Inteligência Artificial; Plataforma Codex; Balcão Virtual; Núcleos de Justiça 4.0, Juízo 100% Digital, dentre outros.

---

<sup>220</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid\\_V3\\_19082020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf) acesso em 02 de jun. de 2024. p. 15.

<sup>221</sup> BRASIL. **Lei 13.105**, de 16 de março de 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>222</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>223</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução 398**, de 9 de junho de 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3978>. Acesso em: 3 jul. 2024.

Ademais, o teletrabalho apresentou-se vantajoso sob o prisma da economia de gastos,<sup>224</sup> mormente considerando a Emenda Constitucional (EC) nº 95, de 2016, que limitou por 20 (vinte) anos os gastos públicos, impôs aos órgãos uma atuação com o menor custo operacional possível e gerou a necessidade de redução dos gastos públicos, mediante a adoção de inovações tecnológicas na gestão de processos com maior produção e racionalização da utilização de recursos orçamentários pelos órgãos do Poder Judiciário<sup>225</sup>. A Resolução nº 240/2016<sup>226</sup> do CNJ dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas, no âmbito do Poder Judiciário e conceitua a gestão de pessoas no art. 2º, I, como sendo um:

[...] conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos.

Destaca-se ainda o teor da referida resolução, que prevê como fundamento para política de gestão de pessoas:

[...] desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e comprometê-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição.

Quanto à segurança no trabalho, a instituição do teletrabalho para as(os) magistradas(os) mostra-se vantajosa, na medida em que viabiliza a realização do trabalho fora das instalações do Fórum e dispensa o deslocamento, o que coaduna

---

<sup>224</sup> Quanto ao aspecto da gestão processual, a Obra do Professor Carlos Haddad e Luís Pedrosa, destaca “[a] importância da gestão não se resume à economia de recursos ou às múltiplas vantagens institucionais. A administração eficiente traz benefícios de caráter pessoal para aqueles que aplicam o modelo de gestão. Como o trabalho passa a ser feito de maneira mais racional, a decorrência lógica é que se trabalha menos para se chegar à mesma produtividade ou se produz mais se for mantido o mesmo número de horas de trabalho.”. HADDAD, C. H. B.; PEDROSA, L. A. C. **Manual de Administração Judicial enfoque prático**. v. 1. Editora Tribo da Ilha, 2017, p. 36.

<sup>225</sup> O incentivo econômico e o aumento de produtividade foram a conclusão do estudo realizado após a instituição da Resolução nº 18 de 2020, no âmbito do TRF da 4ª Região. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Resolução nº 18 de 2020**. Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/2020/bfc\\_sei\\_trf4---5079544---resolucao.pdf](https://www.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/2020/bfc_sei_trf4---5079544---resolucao.pdf). Acesso em: 02 jun. 2024.

<sup>226</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 240**, de 9 de setembro de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 3 jul. 2024.

com o disposto no IV do Art. 1º da Resolução nº 240 do CNJ, a qual preceitua como finalidade da Política Nacional de Gestão de Pessoas “subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas.”

Há de se considerar também a liberdade geográfica, em que a(o) magistrada(o) poderá gerir o tempo de trabalho sem ter que se separar da família em tempo integral. A ausência de barreiras geográficas e os deslocamentos para participar de reuniões cujas pautas podem ser resolvidas com um e-mail ou videochamada configura um atrativo para fins da instituição de um design organizacional capaz de promover a “valorização das magistradas(os) e servidoras(es) e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes;” e ainda

[,,,] a promoção da saúde, vista como dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado de completo bem-estar físico, mental e social (preâmbulo da Constituição da Organização Mundial de Saúde) e tendo a vivência no trabalho como recurso fundamental

Na mesma seara, o teletrabalho<sup>227</sup> foi regulamentado no âmbito da Magistratura, por meio da Resolução CNJ nº 343/2020<sup>228</sup>, para servidoras(es) e magistradas(os) em condições especiais de trabalho, como deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam mães, pais ou responsáveis de dependentes nessas mesmas condições.

Entre os fundamentos lançados pelo CNJ, na edição da Resolução nº 343/2020, observam-se valores comuns a todas(os) as(os) magistradas(os), tais

---

<sup>227</sup> Quanto às práticas dos atos processuais em regime de teletrabalho, a Resolução nº 213/2015 do CNJ dispõe que serão praticados por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, transcrevo: Art. 3º. O(a) magistrado(a) que esteja em regime de teletrabalho realizará audiências e atenderá às partes e a seus patronos por meio de videoconferência ou de outro recurso tecnológico, com uso de equipamentos próprios ou, em havendo possibilidade, com equipamentos fornecidos pela unidade jurisdicional em que atua. Parágrafo único. No caso de comprovada inviabilidade de realização de audiência por videoconferência ou outro recurso tecnológico, será designado(a) magistrado(a) para auxiliar o Juízo, presidindo o ato.

<sup>228</sup> Conforme notícia publicada no sítio eletrônico do CNJ, em 06 jun. 2023, “o Conselho, durante a 8ª sessão virtual, decidiu por unanimidade recomendar que as concessões de pedidos de teletrabalho, de acordo com a Resolução CNJ nº 343/2020, não devem computar servidores e servidoras, magistrados e magistradas com deficiência, no percentual de 30%, conforme previsto no art. 5.º, III, da Resolução CNJ n. 227/2016. Essa resolução regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário.”

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Percentual de teletrabalho não deve incluir magistrados e servidores com deficiência**, em 6 de junho de 2023. Disponível em:



como: a família, considerada a base da sociedade brasileira, que deve receber especial proteção do Estado, conforme determina o Art. 226 da Constituição Federal; a participação ativa e imprescindível dos pais ou responsáveis legais na construção de um ambiente saudável e propício ao crescimento e bem-estar de seus filhos ou dependentes; a Lei Orgânica da Magistratura Nacional, que possibilita à(o) magistrada(o) ausentar-se justificadamente da unidade judicial durante o expediente forense, conforme o Art. 35, inc. VI; a primazia do interesse público relativamente à moradia da(o) magistrada(o) e da(o) servidora(o) no local de sua lotação, que não pode preponderar indiscriminadamente sobre os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente.

O Art. 38 do Anteprojeto da Lei Orgânica da Magistratura<sup>229</sup>, aprovado pelo plenário administrativo do STF, dispõe que todos os tribunais do país poderão adotar o teletrabalho para servidoras(o) e magistradas(o). Na mesma esteira, o CJF editou a Resolução nº 570/2019<sup>230</sup>, que dispõe sobre a realização de teletrabalho e de trabalho em regime de auxílio de magistrada(o) federal, em localidade diversa de sua lotação. Em âmbito nacional, compete ao CNJ instituir regras e procedimentos uniformes para o Poder Judiciário, contudo não havia regulamentação sobre a possibilidade de teletrabalho para magistradas(os), motivo pelo qual, em 5 de setembro de 2019, visando à sua regulamentação, instaurou-se o Processo Administrativo nº 000.6711-84.2019.2.00.0000, ainda em tramitação<sup>231</sup>.

Ocorre que, em sentido diametralmente oposto a toda a dinâmica que vinha sendo construída, em termos de inovação tecnológica na prestação jurisdicional, o CNJ publicou, em 22 de novembro de 2022, a Resolução nº 481, dispondo sobre as novas regras acerca do retorno ao trabalho presencial no Poder Judiciário. A nova disciplina revoga as resoluções vigentes, à época da pandemia do Coronavírus, e

---

<sup>229</sup> BRASIL. **Lei Complementar nº 35**, de 14 de março de 1979. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp35.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm). Acesso em: 09 jul.2024.

<sup>230</sup> CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Resolução nº 570 de 07 de agosto de 2019**. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20570-2019.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>231</sup> O Conselho Nacional de Justiça já havia se manifestado pela retomada dos trabalhos presenciais, por meio da decisão prolatada, nos autos do procedimento administrativo 000226011.2022.2.00.0000, ocasião em que regulamentou, ainda, a obrigatoriedade da presença do juiz na comarca, com o comparecimento na unidade jurisdicional em, pelo menos, três dias úteis na semana; publicação prévia da escala de comparecimento presencial autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; garantia de atendimento virtual a advogados, defensores e promotores, quando solicitado; produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; e garantia de prazos razoáveis para realização de audiências.

alterou as Resoluções nºs 227/2016, 343/2020, 345/2020, 354/2020 e 465/2022, todas do CNJ<sup>232</sup>, decisão que acarretou a instauração do Procedimento de Controle Administrativo junto ao CNJ, de nº 0002260-11.2022.2.00.0000, em que foi possível discutir os pontos positivos e negativos acerca do retorno presencial das(os) magistradas(os). Tal regramento estipulou, entre outras deliberações, a presença de juízas e juízes em suas comarcas, por, pelo menos, 3 (três) dias úteis semanais<sup>233</sup>.

De acordo com a nova resolução, as audiências só poderão ser realizadas na forma telepresencial a pedido da parte, excetuado o disposto no § 1º e nos incisos I a IV do § 2º do Art. 185 do CPC, e cabe ao juiz decidir pela conveniência de sua realização no modo presencial<sup>234</sup>. Em qualquer das hipóteses, contudo, o juiz deverá estar presente na unidade judiciária. Além disso, o juiz poderá, de forma excepcional, determinar de ofício, a realização de audiências telepresenciais, nas hipóteses de urgência; de substituição ou designação de magistrada(o) em sede funcional diversa; ocorrência de mutirão ou projeto específico; conciliação ou mediação no âmbito dos Centros Judiciários de Solução de Conflito e Cidadania (Cejusc); e/ou indisponibilidade temporária do foro, calamidade pública ou força maior. Caso as partes se oponham à realização de audiência telepresencial, deverão fazê-lo de forma fundamentada, submetendo o pedido a controle judicial.

O cenário tecnológico instituído até então para o exercício da atividade jurisdicional parecia ter-se tornado um caminho sem volta. Contudo, com a publicação da Resolução nº 481/2022 pelo CNJ, a configuração organizacional foi alterada, para a imposição do trabalho presencial, ao menos como regra<sup>235</sup>. Apesar disso, as

---

<sup>232</sup> Em dezembro de 2021, no Encontro Nacional da Poder Judiciário, foi instituída pelo CNJ a Meta 10 – Promover a Transformação Digital – Justiça 4.0, com previsão de ações para serem estabelecidas em todos os seguimentos do Poder Judiciário, no ano de 2022.

<sup>233</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>234</sup> Sob o prisma da gestão processual, destaca-se a necessidade da prática de atos em outras Comarcas, como, por exemplo, as cartas de ordem, cartas precatórias, cartas rogatórias; demandas envolvendo réus presos (as quais exigem a deslocamentos, realizados pelo poder executivo, agentes de segurança e policiais militares) etc.; demandas de interdição, muitas vezes envolvendo partes que não podem sequer se locomoverem até as instalações do Fórum, dentre outros. Sem falar nos advogados que, muitas militam em várias comarcas, e não raro às vezes, são intimados para a prática de audiências no mesmo dia e horário, o que dificulta a atuação nos processos, podendo gerar cancelamento de audiências e congestionamento de pauta.

<sup>235</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 3 jul. 2024.

controvérsias continuaram em relação à instituição do teletrabalho para magistradas(os).

Questiona-se a validade de alguns atos, como realização de audiências, mormente no que se refere à inquirição de testemunhas, atendimento a advogados, dever de a(o) magistrada(o) residir na comarca, entre outras situações, consideradas obstáculos para instituição do teletrabalho para a classe das magistradas(os), e se desprezam todas as vantagens na prestação jurisdicional, advindas do contexto da revolução tecnológica, bem como as benesses para as magistradas(os), como saúde e segurança, convivência familiar, bem estar físico, mental e social. Entre as repercussões práticas imediatas da Resolução nº 481/2022 do CNJ, destacam-se os comandos normativos incompatíveis com o cenário da configuração organizacional<sup>236</sup>, instituída pela transformação tecnológica e absorvida pela atividade das magistradas, em especial no que se refere ao impacto disso na participação feminina na Magistratura, objeto de investigação do presente trabalho.

Pesquisa realizada junto à Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), pioneira na implementação do teletrabalho em 2016, buscou identificar a percepção das trabalhadoras sobre a conciliação da vida profissional e familiar. Consideraram-se cinco categorias de dados como objeto de análise, quais sejam: qualidade de vida; convívio familiar; produtividade e motivação; organização pessoal; percepção de satisfação com o teletrabalho. O resultado apurou que a maioria das mulheres mostraram satisfeitas com o teletrabalho e “A maioria considera benefícios e melhorias na qualidade de vida com o teletrabalho, não obstante as desvantagens do isolamento social e o acúmulo de tarefas e responsabilidades domésticas.” O estudo objetivou ampliar conhecimento sobre o teletrabalho no período anterior e durante a pandemia, visando contribuir para “o delineamento de políticas de gestão de pessoas que considerem a importância das mulheres no mundo do trabalho e contemplem o equilíbrio entre vida familiar e profissional<sup>237</sup>.”

---

<sup>236</sup> No ponto, faz-se necessário investigar sobre os reflexos da nova ordem instituída pelo CNJ no engessamento do Magistado nas suas funções de gestão no exercício da atividade judicante, mormente no que se refere a condução da marcha processual, diante da imposição, como regra a realização das audiências presenciais.

<sup>237</sup> AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, Rio de Janeiro, Nov/Dez 2022. p. 836/850

A pesquisa de Giseli Maria dos Santos investigou como o teletrabalho, sendo um fenômeno ambíguo em seus resultados e potencialidades, influencia nos debates de gênero e como refletem especificamente sobre a mulher trabalhadora e apontou vantagens, como a ausência de deslocamento, que é “[...] a principal vantagem e o motivo da prática do teletrabalho. A possibilidade de estar mais perto da família e flexibilizar o horário também é um dos atrativos tidos como vantajosos pelos trabalhadores em *home office*.”<sup>238</sup>

Ainda segundo a referida pesquisa, o objetivo das mulheres que optaram pelo teletrabalho foi harmonizar compromissos da família e do trabalho e, nesse contexto, o teletrabalho mostrou-se incentivador do papel social do cuidado. As teletrabalhadoras salientaram que o maior ganho do teletrabalho foi a flexibilidade de horário para exercício da atividade funcional, o que se mostra adequado e oportuno e permite-lhes realizar outras atividades, as quais seriam reservadas ao período do trabalho tradicional<sup>239</sup>. Para a autora, o teletrabalho tem um caráter permanente para a atual realidade empresarial e se ajusta ao mundo contemporâneo, pautado nas tecnologias de informação e comunicação, todavia deve-se observar a influência dele nas desigualdades de gênero e tomar consciência desse fato para que a luta feminista avance.

Nessa seara, importa salientar a preocupação acerca da possibilidade de esses mecanismos que objetivam harmonizar a vida profissional e as jornadas domésticas, a exemplo do teletrabalho, funcionarem como reforço de manutenção da mulher no espaço privado. Segundo Ana Paula Rocha da Silva, na pesquisa intitulada “O teletrabalho da mulher em *home office*: avanço ou retrocesso”, os homens são mais poupados do que as mulheres em *home office*, pois: “[...] apesar dos avanços das mulheres no mercado de trabalho, na educação e no tocante ao ganho em direitos e proteção, ainda encontram dificuldades em conciliar sua tripla jornada – trabalho/cuidados de casa/estudo.”<sup>240</sup>

---

<sup>238</sup> SANTOS, G. M. S. **Teletrabalho e a mulher**: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Monografia (Especialização em Direito). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS. 2016.

<sup>239</sup> SANTOS, G. M. S. (2016). **Teletrabalho e a mulher**: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Monografia (Especialização em Direito). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS. P. 17

<sup>240</sup> SILVA, Ana Paula Rocha da. **O teletrabalho da mulher em *home office*: avanço ou retrocesso?** (Artigo científico apresentado como exigência para conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato

Verifica-se, portanto, a necessidade de saber se um novo fato experimentado no mundo do trabalho, no caso o teletrabalho, não tem contribuído para que as mulheres reforcem e continuem a assumir, exclusivamente, os cuidados domésticos, com filhos, marido, idosos, entre outros entes da casa, configurando, ao fim e ao cabo, uma força contrária à luta feminista. O enfrentamento às desigualdades de gênero constitui uma conquista paulatina proveniente de um histórico patriarcal, mas demanda de políticas públicas que fomentem a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no espaço público. É o que assevera Adriana Paula D. Teixeira, em artigo intitulado “O teletrabalho para magistrados, por que não?”<sup>241</sup>, que defende a instituição do teletrabalho para magistradas (os), nos seguintes termos:

[...] A experiência prática exitosa inegável pela Justiça em números no período pandêmico, com a regulamentação de todo o instrumental necessário para o perfeito funcionamento da Justiça 4.0 em curto espaço de tempo, aliada a regulamentação deste instrumento tanto na iniciativa privada quanto na pública, torna insustentável e incompreensível essa lacuna e o tratamento diferenciado em relação aos magistrados.

A compreensão de que Judiciário não é um local ou uma estrutura física, mas, sim, um serviço, torna palatável a ideia segundo a qual o trabalho a distância seria um passo em direção a seu aperfeiçoamento. Esse serviço poderia ser implementado, sem prejuízo da manutenção de estruturas físicas menores, e com o fim específico de entregar a prestação jurisdicional presencial quando necessária à prática de atos processuais, que exijam a presença física das partes, ou para instrução de processos envolvendo vulneráveis tecnológicos<sup>242</sup>.

---

Sensu em Gênero e Direito da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro EMERJ), 2022. Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero\\_e\\_direito/edicoes/3\\_2022/pdf/ANA\\_PAULA\\_ROCHA.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/3_2022/pdf/ANA_PAULA_ROCHA.pdf). Acesso em: 02 de jun. 2024. P. 2

<sup>241</sup> TEIXEIRA, Adriana Paula D. O teletrabalho para magistrados, por que não? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 93-117, jan./jun. 2023. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/218616#:~:text=%5Bpor%5D%20Trata%20da%20quest%C3%A3o%20da,CNJ%20referentes%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%204.0>. Acesso em 02/ jun. 2024. p. 113.

<sup>242</sup> Para Tiago Carneiro Tabela: “o jurisdicionado excluído digitalmente pode ser entendido como aquele que não possui acesso aos meios digitais ou que não dispõe de instrumentos de tecnologia (acesso à internet, pacote de dados, por exemplo) ou que não tem habilidade ou conhecimentos digitais das plataformas existentes, além de ínfimas condições de acesso às mesmas.” PORTAL MIGALHAS. **Do jurisdicionado excluído digitalmente**, em 22 de julho de 2021. Autor: Tiago Carneiro Rabelo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348960/do-jurisdicionado-excluido-digitalmente>. Acesso em 22 out. 2023.

Destaca-se que a exigência da moradia da(o) magistrada(o) na Comarca de lotação foi flexibilizada pelo CNJ, em função da unidade familiar, quando da edição da Resolução nº 343 de 2020. Entre os fundamentos da referida norma, considerou-se que os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, não devem ser desconsiderados, quando corroborada a primazia do interesse público relativamente à moradia da(o) magistrada(o) no local de sua lotação.

Nesse sentido, é possível relacionar o que se verificou até aqui com o conceito difundido por Richard Susskind, em sua obra *Online Courts and the future of Justice*<sup>243</sup>, que, entre vários pontos acerca do tema, trata a ideia de que o tribunal, a Justiça, é um serviço, e não, um lugar. Verifica-se a necessidade de revisitar o conceito de presencialidade, para viabilizar a implementação do teletrabalho, de modo a valorizar a experiência, os conhecimentos e as habilidades já alcançados por magistradas(os) e atender ao processo de revolução tecnológica na prestação da atividade judicial, em especial a já implementada no período da pandemia do coronavírus<sup>244</sup>.

Em verdade, o teletrabalho para magistradas(os) já está parcialmente instituído, seja, nos termos da Resolução nº 343/2020<sup>245</sup>, àquelas(es) que possuem situação excepcional, seja pela instituição da Justiça 4.0, seja pela regulamentação restritiva estatuída pela Resolução nº 481/2022<sup>246</sup>, restando ao Poder Judiciário avaliar sobre a ampliação das hipóteses de teletrabalho para as magistradas, caso confirmada a hipótese desta pesquisa, para fins de fomentar a participação feminina na Magistratura.

---

<sup>243</sup> SUSSKIND, Daniel. **Online Courts and the future of Justice**. 2019. Oxford University Press, USA.

<sup>244</sup> “Segundo a juíza do TRF3 Luciana Ortiz, o Brasil se destacou no levantamento com bom preparo tecnológico, o que permitiu uma resposta mais rápida durante a pandemia e garantiu a manutenção dos serviços, uma boa governança e até mesmo do desenvolvimento de novas ferramentas tecnológicas. “As boas práticas brasileiras podem ser úteis na troca de experiências com os demais países”.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Acesso à Justiça foi ampliado durante a pandemia, apontam pesquisas**, de 26 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/acesso-a-justica-foi-ampliado-durante-a-pandemia-apontam-pesquisas/> Acesso em: 22 out. 2023.

<sup>245</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343**, de 09 de setembro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 3 jul. 2024

<sup>246</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 10 set. 2022

## 4.2 O TELETRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA À LUZ DA TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA, DE PIERRE BOURDIEU

Antes de adentrar na análise do tema, faz-se mister situar o leitor quanto às peculiaridades sobre Pierre Bourdieu e os aspectos regionais que permearam a sua pesquisa, a qual, posteriormente, deu origem ao livro “A dominação masculina”<sup>247</sup>, objeto de discussão deste tópico. Bourdieu era francês, sociólogo e atuou em trabalhos que foram referência no âmbito da Antropologia e Sociologia. Ele compreendia o mundo social em três conceitos: campo<sup>248</sup>, *habitus*<sup>249</sup> e capital<sup>250</sup> e sempre se opôs ao liberalismo e à globalização.

Para analisar sobre a “sociedade androcêntrica”<sup>251</sup>, Bourdieu partiu da constatação da negação e da condenação das mudanças sociais. No tocante às

---

<sup>247</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014.

<sup>248</sup> O campo pode ser definido como “Espaço social estruturado e conflitual no qual os agentes sociais ocupam uma posição definida pelo volume e pela estrutura do capital eficiente no campo, agindo segundo suas posições nesse campo.”

REVISTA CULT. **ABC de Bourdieu**. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/abc-de-bourdieu-2/>. Acesso em 05 jun. 2024.

<sup>249</sup> *Habitus* é definido por Bourdieu como definido por ele como um sistema de “disposições duráveis e transponíveis”, isto é, que podem gerar práticas em esferas alheias àquela de origem, adquiridas pelo indivíduo no curso do processo de socialização que engendra e organiza as práticas e as representações de indivíduos e grupos.

REVISTA CULT. **ABC de Bourdieu**. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/abc-de-bourdieu-2/>. Acesso em 05 jun. 2024.

<sup>250</sup> É classificado em: 1) Capital Econômico – “Conjunto de recursos patrimoniais (terras, bens imobiliários, papéis de crédito) e de rendas, sejam ligados ao capital (aluguéis, juros, dividendos) ou a um exercício profissional assalariado ou não assalariado (honorários de profissões liberais, benefícios industriais e comerciais para empresários, operários e comerciantes)”; 2) Capital Social – “Conjunto de contatos, relações, amizades, obrigações, relações socialmente úteis que podem ser mobilizadas pelos indivíduos ou grupos ao longo de sua trajetória profissional e social”; e 3) Capital Simbólico – “Conjunto de rituais (como a etiqueta e o protocolo) ligados à honra e ao reconhecimento. É o crédito e a autoridade que conferem a um agente o reconhecimento e a posse das três outras formas de capital (econômico, cultural e social). Ele é o produto da “transfiguração de uma relação de força em relação de sentido”, designando o efeito de violência imaterial das outras formas de capital sobre a consciência”.

REVISTA CULT. **ABC de Bourdieu**. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/abc-de-bourdieu-2/>. Acesso em 05 jun. 2024.

<sup>251</sup> Segundo Nascimento (2020), o androcentrismo é “um termo cunhado pelo sociólogo americano Lester F. Ward (Souza, 2009) que diz respeito às perspectivas que levam em consideração o homem como foco de análise do todo. Está literalmente ligado à noção de patriarcado. Ressalta-se aqui que não se circunscreve apenas ao privilégio dos homens, mas também à forma com a qual as experiências masculinas são consideradas como as experiências de todos os seres humanos e tidas como uma norma universal, tanto para homens quanto para mulheres, sem dar o reconhecimento completo e igualitário à experiência feminina. É também chamada de sociedades falocêntricas aquelas que assim se moldam”

estruturas sexuais, utilizou como objeto de pesquisa a sociedade de Cabília, onde investigou sobre o índice de transformação das relações entre os sexos, em especial, se elas “transformaram menos do que uma observação superficial poderia fazer crer” e se o conhecimento das estruturas objetivas e cognitivas dessa sociedade, tradicionalmente conservadora, pode fornecer instrumentos para compreender vertentes do encobrimento dessas relações nas sociedades modernas<sup>252</sup>. Em sua investigação, Bourdieu objetivou responder “Quais mecanismos históricos são responsáveis pela des-historicização e pela eternização das estruturas da divisão sexual e dos princípios de divisão correspondentes.”<sup>253</sup>

O autor examinou como a divisão dos sexos se perpetua até os dias de hoje, tendo como base a sociedade organizada de “cima a baixo”, segundo o princípio androcêntrico, a tradição cabila, por meio do método de socioanálise para a investigação<sup>254</sup>. Com o seu instrumento de trabalho de socioanálise do inconsciente androcêntrico, Bourdieu valeu-se da etnografia para apreciar sobre “as estruturas objetivas e das formas cognitivas de uma sociedade histórica específica, ao mesmo tempo exótica e íntima, estranha e familiar, a dos berberes da Cabília”, e como essa construção foi capaz de operar como categoria do inconsciente<sup>255</sup>.

Em sua pesquisa, Bourdieu constatou em Cabília uma organização especial, que tem como base as relações de “dominação/submissão” e funda-se no princípio da dominação masculina. Essas conexões variam segundo a localização do ambiente social dos envolvidos e “separam e unem, em cada um dos universos sociais, os homens e as mulheres, mantendo assim entre eles a ‘linha de demarcação mística’, de que falava Virginia Woolf.”<sup>256</sup> Essa estrutura simbólica de dominação seria conhecida tanto pelo dominante como pelo dominado por meio de símbolos

---

NASCIMENTO, Dulcilene Ribeiro Soares. Androcentrismo, a construção da dominação cultural masculina. *Revista Científica Cognitionis*, 2020.

<sup>252</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 7

<sup>253</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 8

<sup>254</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 13-14.

<sup>255</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 17

<sup>256</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 149, grifo no originL.



conhecidos por ambos, tais como “de uma língua (ou uma maneira de falar), de um estilo de vida (ou uma maneira de pensar ou de agir)”, “de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma” ou, ainda, pela “cor da pele”, a qual constitui o signo mais arbitrário e eficiente simbolicamente<sup>257</sup>.

Os atos de conhecimento, reconhecimento e submissão dos dominados caracterizam-se quando praticados conforme os esquemas, produtos da dominação imposta pelos dominantes<sup>258</sup>. Por isso, pode-se dizer que a dominação masculina é, para Bourdieu, uma violência simbólica<sup>259</sup>, invisível a suas próprias vítimas e essencialmente exercida pelas vias simbólicas da comunicação e do conhecimento, que são as principais instâncias de elaboração e imposição de seus princípios, exercidos em especial no universo privado e que englobam a Escola e o Estado, campos de ação que, para o autor, deveriam ser o foco principal das lutas feministas<sup>260</sup>. Especialmente pelo fato de que o “poder simbólico não pode se exercer sem a colaboração dos que lhe são subordinados e que só se subordinam a ele porque o constroem como poder”, conclui-se que as mulheres são tidas como vítimas e potenciais perpetuadoras da manutenção da dominação masculina<sup>261</sup>. Contudo, segundo aborda Bourdieu, as feministas focaram na análise da violência o domínio do masculino no âmbito doméstico, conforme se constata pela ampla construção teórica da divisão sexual do trabalho.<sup>262</sup>

---

<sup>257</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 12.

<sup>258</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 27

<sup>259</sup> Violência não percebida, fundada sobre o reconhecimento, obtida por um trabalho de inculcação da legitimidade dos dominantes sobre os dominados e que assegura a permanência da dominação e a reprodução social. Por exemplo, a transmissão da cultura escolar, que veicula as normas das classes dominantes, é uma violência simbólica exercida sobre as classes populares. REVISTA CULT. **ABC de Bourdieu**. Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/abc-de-bourdieu-2/>. Acesso em 05 jun. 2024

<sup>260</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 15

<sup>261</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 63

<sup>262</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p.15

#### 4.2.1 Divisão sexual do trabalho e o recorte de raça

A teoria sobre a divisão sexual do trabalho foi construída a partir da análise da distribuição diferenciada de tarefas e responsabilidades entre homens e mulheres na sociedade, baseada em normas e expectativas de gênero. Procedeu-se à análise do tema no capítulo primeiro desta pesquisa, cabendo agora a sua abordagem na visão de Bourdieu.

Para Bourdieu, a virilidade masculina constitui um ônus e é reputada na habilidade “reprodutiva, sexual e social” e no poder de batalha. Assim, para ser um homem de destaque social, ele deve ter sucesso na esfera pública. Lado outro, no caso das mulheres, sua virtude é tida na “virgindade e fidelidade”<sup>263</sup>. A constituição da sexualidade está, para o autor, fundada nos movimentos e deslocamentos do corpo socializado, os quais adquirem sentido social sempre para elevar o estereótipo da figura masculina, como “o movimento para o alto sendo, por exemplo, associado ao masculino, como a ereção, ou a posição superior no ato sexual.”<sup>264</sup> Assim, esse jogo legalizado de oposições atribui sentido de coisas e atividades, além de alicerçar o sistema qualificado no “jogo inesgotável de transferências práticas e metáforas”, para distinguir o masculino e feminino, tais como:

alto/baixo, em cima/embaixo, na frente/atrás, direita/esquerda, reto/curvo (e falso), seco/úmido, duro/mole, temperado/insosso, claro/escuro, fora (público)/dentro (privado), entre outros, que, para alguns, correspondem a movimentos do corpo (alto/baixo//subir/descer, fora/dentro//sair/entrar).<sup>265</sup>

Às mulheres está reservado o ambiente privado, familiar, doméstico, qualificado também pela suavidade das “cores, rendas e fitas”, as quais configuram estereótipo de “fragilidade e de frivolidade”. Em contrapartida, aos homens cabe o espaço público, nomeadamente “os bares e os clubes do universo anglo-saxão, que, com seus couros, seus móveis pesados, angulosos e de cor escura, remetem a uma

---

<sup>263</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 76

<sup>264</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 20

<sup>265</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 20

imagem de dureza e de rudeza viril”<sup>266</sup>. Nesse sentido, destaca Bourdieu que homens e mulheres são catalogados como “duas variantes, superior e inferior, da mesma fisiologia”, motivo pelo qual, até o Renascimento, não havia nomenclatura física para apresentar as particularidades do “sexo da mulher, que é representado como composto dos mesmos órgãos que o do homem, apenas dispostos de maneira diversa”<sup>267</sup>

Assim, essa ordem assentada na existência “conhecida e reconhecida” se configura como oficial e é pautada na concepção de “visão e divisão”, categoricamente articulada às “divisões pré-existentes”. Isso legitima a perpetuação do sistema de dominação, porquanto essa divisão entre o masculino e feminino aparenta estar “na ordem das coisas” e configura um comportamento comum e natural, “a ponto de ser inevitável”<sup>268</sup>.

A superioridade da força “particular da sociodicéia masculina” tem origem na circunstância estruturada em duas premissas, quais sejam: “ela legitima uma relação de dominação inscrevendo-a em uma natureza biológica que é, por sua vez, ela própria uma construção social naturalizada”.<sup>269</sup> Para Bourdieu, contudo, a questão biológica é fruto de uma construção arbitrária que não determina essa disposição “simbólica da divisão sexual do trabalho”, mas essa “ordem natural e social” encontra fundamento em uma formação cultural, que parte do estereótipo dos corpos masculino e feminino, de suas funções e, em especial da reprodutiva biológica, para instituir uma ordem natural da “visão androcêntrica da divisão de trabalho sexual e da divisão sexual do trabalho”, a qual comanda o universo<sup>270</sup>.

Aplicando o recorte de raça, a dominação masculina atinge com maior impacto as mulheres negras donas de casa, consideradas “dupla ou triplamente dominadas”, porquanto elas são mais vulneráveis aos sinais não verbais do que os homens. Ademais, “as mulheres sabem identificar melhor uma emoção não representada

---

<sup>266</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 84-85

<sup>267</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 29

<sup>268</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 21

<sup>269</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 40

<sup>270</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 40

verbalmente e decifrar o que está implícito em um diálogo”<sup>271</sup>. No ponto, Bourdieu destacou a pesquisa realizada por dois estudiosos holandeses e atestou que as mulheres “são capazes de falar de seus maridos dando uma série de detalhes, ao passo que os homens não conseguem descrever suas mulheres senão com estereótipos muito vagos, válidos para ‘as mulheres em geral’”.<sup>272</sup>

Importante compreender a complexidade de um sistema que oprime não só pelo gênero, mas também pela raça, e como esses processos excluem corpos negros da sociedade, porque o corpo feminino é marcado pela ótica racista, que nasce no campo biológico e perpassa o sociológico. Sobre o conceito de racismo e suas mazelas, é pertinente salientar o entendimento de Gonzalez:

A primeira coisa que a gente percebe, nesse papo de racismo é que todo mundo acha que é natural. Que negro tem mais é que viver na miséria. Por quê? [...] Mulher negra, naturalmente, é cozinheira, faxineira, servente, trocadora de ônibus ou prostituta [...].<sup>273</sup>

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho encontra fundamentos culturais profundos, os quais impactam até os dias de hoje na participação das mulheres, brancas e, em maior grau, de negras nos espaços públicos de poder, conforme mencionado em capítulo anterior.

#### 4.2.2 Participação feminina nos espaços de poder

As restrições à participação feminina nos ambientes de poder possuem gênese ancestral, perpetuam até os dias de hoje e, muitas vezes, ainda se apresentam e são tratadas pelo masculino de forma despercebida e automatizada no espaço público. Sobre isso, Bourdieu destaca que, apesar de existirem mulheres em todas as esferas do espaço social, os índices de representação delas decrescem, conforme alcançam posições mais raras e elevadas, sendo o índice de feminilização o melhor traço da posição e do valor até então relativo das diversas profissões. Desse modo, salienta

---

<sup>271</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 51

<sup>272</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 51, grifo no original.

<sup>273</sup> GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223- 244, 1984.

Bourdieu que, em cada esfera, não obstante exista uma super-seleção, “a igualdade formal entre os homens e as mulheres tende a dissimular que, sendo as coisas em tudo iguais, as mulheres ocupam sempre as posições menos favorecidas.”<sup>274</sup>

A título de exemplo, Bourdieu aponta que, apesar de as mulheres estarem cada vez mais representadas em funções públicas, são reservadas a elas sempre posições mais baixas e precárias. Ademais, elas são em maior número “entre as não tituladas e os agentes de tempo parcial, e, na administração local, por exemplo, vê-se ser-lhes atribuídas posições subalternas e ancilares, de assistência e cuidados — mulheres da limpeza, merendeiras, crecheiras etc.”<sup>275</sup>. Assevera o autor que as mulheres sempre têm remunerações inferiores, se comparadas aos homens, mesmo em iguais funções, e ocupam cargos menos elevados ainda que sejam portadoras dos mesmos diplomas “e, sobretudo, são mais atingidas, proporcionalmente, pelo desemprego, pela precariedade de empregos e relegadas com mais facilidade a cargos de trabalho parcial — o que tem, entre outros efeitos, o de excluí-las.”<sup>276</sup>

O processo de feminilização do espaço público constitui uma conquista gradativa a ser disseminada de geração em geração, não bastando a extinção das restrições legais. Nesse ponto, Bourdieu relata que, na sociedade de Cabilas, observou-se que,

Mesmo quando as pressões externas são abolidas e as liberdades formais — direito de voto, direito à educação, acesso a todas as profissões, inclusive políticas — são adquiridas, a auto-exclusão e a “vocaç o” (que “age” tanto de modo negativo quanto de modo positivo) v m substituir a exclus o expressa<sup>277</sup>.

Nesse contexto, o autor informa que as mulheres continuaram a sofrer impedimentos aos lugares p blicos e s o condenadas   discrimina o nos espa os masculinos, como assembleias, os quais passaram a ser uma prova para terr vel para elas, uma vez que foram acometidas “de uma esp cie de *agorafobia socialmente*

---

<sup>274</sup> BOURDIEU, Pierre. **A domina o masculina**. Tradu o Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 128

<sup>275</sup> BOURDIEU, Pierre. **A domina o masculina**. Tradu o Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 128-129

<sup>276</sup> BOURDIEU, Pierre. **A domina o masculina**. Tradu o Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 129

<sup>277</sup> BOURDIEU, Pierre. **A domina o masculina**. Tradu o Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014, p. 130, grifos no original.

*imposta*, que pode subsistir por longo tempo depois de terem sido abolidas as proibições mais visíveis e que conduz as mulheres a se excluírem motu próprio da agora.”<sup>278</sup>

Na atualidade, ainda se pode atestar o equívoco cognitivo, segundo o qual a ausência de barreiras legais não gera obstáculos à feminilização dos espaços de poder. No que se refere ao Poder Judiciário, assevera Bonelli que existe uma falsa impressão de igualdade, na medida em que “(...) várias das magistradas não identificam o gênero como fator de discriminação na carreira, já que não há impedimentos legais que causem barreiras”<sup>279</sup>. Desse modo, segundo a autora, existe uma “percepção jurídica” de que homens e mulheres possuem as mesmas oportunidades, a qual é “associada a uma construção do ‘ser magistrado’ a partir de *ethos* masculino, ressignificado como neutro.”<sup>280</sup>

Os obstáculos são ainda maiores para a maioria dos profissionais de direito, em especial, quando provenientes de segmentos subalternizados e, em situação mais grave, quando se entrelaçam os recortes de gênero, raça e classe social, circunstâncias insuperáveis para o ingresso das mulheres negras, o que pode ser comprovado pelo percentual de mulheres de origem familiar de maior escolaridade que ingressam na carreira<sup>281</sup>. Como relata a autora, a maioria das juízas que superam as barreiras são provenientes de “grupos detentores de capital social, cultural e no tocante ao fenótipo”.<sup>282</sup> O mérito na carreira reflete as relações sociais dominantes, “que atribui a excelência profissional aos padrões masculinos e ao mérito as práticas

---

<sup>278</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 62, grifo no original.

<sup>279</sup> BONELLI, Maria Da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020

<sup>280</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 146, grifo no original.

<sup>281</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. P. 150-151

<sup>282</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. P 151

informais racializadas”<sup>283</sup>, dando azo à construção do mérito como “neutro e objetivo”, ou seja, sem considerar as circunstâncias de gênero ou raça<sup>284</sup>.

Segundo Bourdieu, para a identificação do cargo e da autoridade, exigem-se especiais capacidades e aptidões sexualmente conotadas e, para alcançar essa posição, a mulher tem que possuir a capacidade exigida pelo cargo e os atributos que foram exigidos dos homens ocupantes desse lugar, tais como “uma estatura física, uma voz ou aptidões como a agressividade, a segurança, a distância em relação ao papel, a autoridade dita natural etc.”<sup>285</sup>. Outrossim, verifica-se que a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la. Assim a força masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificação<sup>286</sup>.

Sobre os atributos inerentes ao cargo de autoridade, como de juíza ou juiz, argumenta Bonelli que “a postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos.”<sup>287</sup> Ainda defende a autora que esse estereótipo é construído segundo o “ideário da neutralidade” que tomou como paradigma os homens brancos socialmente favorecidos, assim “[...] outros corpos que não refletem as imagens esperadas pelos pares e jurisdicionados precisam lidar com a ausência que essa representação produz, por vezes tentando mimetizar o modelo valorizado.”<sup>288</sup>

Nesse cenário, a inclusão das mulheres na Magistratura vem acompanhada de um viés subliminar atrelado aos obstáculos a seu percurso na carreira, o que conduz a maiores oportunidades para os homens, fato que “por si só, revela a existência de

---

<sup>283</sup> SOMMERLAD, Hilary. **The “social magic” of merit: diversity, equity, and inclusion in the English and Welsh legal profession.** *Fordham Law Review*, v. 83, n. 5, p. 2325-2347, Sep./Oct. 2015.

<sup>284</sup> BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos.** CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. P 151.

<sup>285</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 91

<sup>286</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 24

<sup>287</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos.** CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 147.

<sup>288</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos.** CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 147

vantagens para uns e desvantagens para outras como resultado da forma como o gênero se manifesta na Magistratura”, porque “há quarenta anos elas eram 10% do corpo profissional, hoje, embora tenha aumentado a inserção delas no grupo, não foi suficiente para que chegassem à cúpula do Judiciário.”<sup>289</sup>

Além disso, para o exercício do cargo de autoridade, as mulheres necessitam comprovar sua capacidade e sua honra, atributos presumidamente masculinos. Como aborda Bourdieu, as mulheres são excluídas dos lugares públicos, mediante uma partilha arbitrária pautada na instituição da igualdade na honra, que somente é válida se dirigida a um homem, porquanto ele é um ser “honrado, capaz de dar uma resposta que, por representar uma forma de reconhecimento, é igualmente honrosa.”<sup>290</sup> Outro obstáculo destacado pelo autor para a participação feminina nos espaços de poder está no fato de que deter capital cultural não é suficiente para dar acesso às mulheres às condições de autonomia econômica e cultural em relação aos homens e cita como exemplo: “um casal em que o homem ganha muito dinheiro, o trabalho da mulher aparece como privilégio eletivo”. Se o homem contribui com mais da metade dos rendimentos, espera-se que a mulher cumpra com a metade do trabalho doméstico. Assim, o modelo dominante “pode continuar a povoar os *habitus* masculinos e femininos,” mesmo que a mulher possua independência econômica<sup>291</sup>. Nesse contexto, é imposta às mulheres a exclusão dos lugares masculinos, por meio um sistema de ordem masculina, contido na ordem das coisas, bem como nos “corpos através de injunções tácitas, implícitas nas rotinas da divisão do trabalho ou dos rituais coletivos ou privados.”<sup>292</sup>

Essa ordem de imposição de atributos e condições às mulheres para galgarem a carreira, associados a situações de invisibilidade, de não serem ouvidas e de autocensura produzem nelas abalos emocionais e, conforme destaca Bonelli, entre os obstáculos enfrentados pelas magistradas, estão os custos emocionais “e o de

---

<sup>289</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 147-148

<sup>290</sup> BONELLI, Maria Da Gloria e OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 74

<sup>291</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 148

<sup>292</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 41.



produzir em si mesmo aquilo que não se está sentindo, e que é socialmente esperado, saturando no sujeito a separação que essas fronteiras geram”. Como se não bastassem os encargos provenientes da divisão sexual do trabalho e do dever de cuidado majoritariamente atribuído às mulheres, complementa Bonelli que “A administração das emoções representa uma terceira jornada, que combina os códigos de gênero, encaixando na subjetividade essas regras de sentimentos.”<sup>293</sup> Referentemente ao recorte de raça, Bonelli adverte que “[...] quanto mais discriminação se enfrenta, mais se faz trabalho das emoções, sendo uma jornada bem pesada para as mulheres negras.”<sup>294</sup>

O acúmulo de tarefas das mulheres que saíram para o mercado de trabalho foi abordado por Bourdieu, que concluiu que as mulheres que atingiram altos cargos continuam sendo cobradas pelo sucesso profissional, sob a alegação de um “menor sucesso na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) e na economia de bens simbólicos”.<sup>295</sup> Argumenta-se a existência de uma condição segundo a qual para a mulher ter sucesso na ordem doméstica, ela deve abdicar total ou parcialmente do sucesso profissional, contudo essa abordagem é mais uma consequência da “relação estrutural de dominação sexual.”<sup>296</sup>

Pelo quanto abordado, percebe-se que a participação feminina nos espaços de poder sempre encontrou obstáculos, seja pelas restrições formais, seja pelos entraves verificados para galgarem sucesso nas carreiras de poder, em especial, na Magistratura, objeto do presente trabalho.

---

<sup>293</sup> BONELLI, Maria Da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 158.

<sup>294</sup> BONELLI, Maria Da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p.158

<sup>295</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 148

<sup>296</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 147-148

### 4.3 A RESOLUÇÃO Nº 481/2022 DO CNJ À LUZ DA TEORIA DA DOMINAÇÃO MASCULINA, DE BOURDIEU

O contexto cultural androcêntrico, estabelecido e enraizado ao longo do tempo, instituiu um emaranhado de obstáculos para o ingresso da mulher no mercado de trabalho, para sua representação em cargos de poder e para sua manutenção saudável na atividade laborativa, em especial, porque o cenário do espaço público, em sua gênese, foi elaborado para servir ao masculino. Bourdieu destaca que “[...] A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça.”<sup>297</sup> O autor aponta como fatores institucionais de reprodução de gênero a família, a igreja, a escola e o Estado, objeto da presente análise.

Para Bourdieu, o Estado define regras alicerçadas nos princípios fundamentais da visão androcêntrica, que ratifica e reforça o “patriarcado privado com as de um patriarcado público”, que está “inscrito em todas as instituições encarregadas de gerir e regulamentar a existência quotidiana da unidade doméstica.”<sup>298</sup>

Assim, o objeto deste trabalho está atrelado aos fatores institucionais estabelecidos, em especial a Resolução nº 481/2020 do CNJ, que determinou o retorno ao trabalho presencial de magistradas(os). Nesse contexto, indaga-se: o regramento estabelecido considerou as peculiaridades das mulheres na carreira da Magistratura? Quais obstáculos foram criados para a participação feminina na Magistratura com a instituição da referida norma? Quais as semelhanças entre o referido regramento e a sociedade androcêntrica de Calíbia, investigada por Bourdieu?

Algumas conquistas acerca dos direitos das mulheres já foram alcançadas por meio das teorias feministas dos séculos XIX e XX. Porém, o Direito é construído de forma alheia à realidade feminina e, até mesmo, com viés opressor e excludente aos direitos delas. Katharine T. Bartlett defende que as leis deveriam ser produzidas para que as mulheres pudessem usufruir dos mesmos direitos que os homens e que é

---

<sup>297</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 24

<sup>298</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 122

necessário criar um método feminista que busque efetivar a agenda de direitos das mulheres de modo a nortear a própria estrutura dos aplicadores da lei<sup>299</sup>.

A Resolução nº 481/2022 do CNJ, instrumento normativo que veiculou o retorno ao trabalho presencial, foi construída sob a inexistente perspectiva neutra de gênero, desconsiderando as especificidades da participação feminina no Poder Judiciário e a carga de tarefas majoritariamente atribuída às mulheres no âmbito da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado. Para Katharine Bartlett “A teoria feminista do Direito expõe que o sistema jurídico é organizado para que homens e mulheres recebam respostas distintas e desiguais. A ideia do Direito neutro encoberta a predileção da lei pelos homens.”<sup>300</sup> Acerca disso, destaca Bonelli que “embora a vida privada e o trabalho sejam um mantra no mundo profissional, isso ganha conteúdo de gênero na Magistratura, tendo significados distintos para mulheres e homens.”<sup>301</sup>

Deve-se partir da perspectiva de que a obrigação pela realização das tarefas no âmbito doméstico e o trabalho de cuidado são usualmente atribuídos às mulheres, estando os homens e até mesmo o Estado exonerados disso. Assim, o Estado tem o dever institucional de viabilizar e fomentar a inserção da mulher no mercado de trabalho, por meio de políticas públicas que considerem esse acúmulo de tarefas oriundas do âmbito interno, ou privado, e externo, ou público. Por certo, a edição da Resolução nº 481/2022, com instrumentos normativos de viés neutro quanto ao gênero, impacta negativamente na política de incentivo à participação feminina na Magistratura, na medida em que não considera as necessidades das magistradas.

Quanto aos obstáculos culturalmente estabelecidos acerca da divisão de gênero, Bourdieu argumenta a distribuição estrita das atividades atribuídas aos dois sexos, fundada na divisão social do trabalho, que perpassa pela estrutura de espaço. Assim, o “lugar de assembleia ou de mercado” é próprio dos homens, e o ambiente doméstico, a casa, é reservada às mulheres, dinâmica percebida ainda sobre “(...) a

---

<sup>299</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I, P. 139 – 159. Editora Radiadora, 2023. p. 144-145.

<sup>300</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. **KATHARINE T. BARTLETT: o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I, P. 139 – 159. Editora Radiadora, 2023. p. 151

<sup>301</sup> BONELLI, Maria Da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020. p. 157

estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos.”<sup>302</sup>

O autor destaca, ainda, que a estrutura de obrigações do “espaço doméstico”, real ou potencial, constitui uma carga sobre a “estrutura do espaço profissional”. Assim, essa correspondência das posições masculinas e femininas nos espaços sociais tende a se preservar, ainda que os termos alterem de conteúdo substancial, como exemplo: “a representação de uma distância necessária, inevitável ou aceitável, entre a posição do marido e a posição da esposa”, e conclui que “em uma espécie de corrida de obstáculos em que as mulheres jamais eliminam seu *handicap*.”<sup>303;304</sup> Ademais, o status da vida conjugal também é tratado de forma distinta para homens e mulheres, em se tratando de ascensão na carreira:

Entre os desembargadores, ter cônjuge favorece a progressão atuando como um privilégio de gênero. Já entre as desembargadoras, o acesso à segunda instância associa-se menos ao fato de serem casadas, relacionando-se à ascensão com a realização de trabalho das emoções<sup>305</sup>.

Segundo Bourdieu, a divisão sexual está insculpida na divisão das atividades produtivas associadas à ideia disseminada de trabalho e “na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação(...)”<sup>306</sup>. Assim também a dominação masculina está em pleno exercício, viabilizando a primazia universal aos “homens na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social.” Por consequência, o que se verifica é que “a representação androcêntrica da reprodução biológica e da reprodução social se vê

---

<sup>302</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 24

<sup>303</sup> Segundo o dicionário online *Linguee*, a palavra *Handicap* pode ser traduzida como: deficiência, desvantagem, incapacidade, limitação, problema, dentre outras. <https://www.linguee.com.br/ingles-portugues/traducao/handicap.html>

<sup>304</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 148

<sup>305</sup> BONELLI, Maria Da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos**. CEBRAP. São Paulo. v. 39, n. 01. 143-163. jan.–abr. 2020, p. 157.

<sup>306</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 71.

investida da objetividade do senso comum, visto como senso prático, dóxico, sobre o sentido das práticas”, e essa ordem simbólica é reconhecida pelas próprias mulheres, porquanto elas se vêm envolvidas em pensamentos provenientes dessas relações de poder<sup>307</sup>.

Essa reprodução das práticas incorporadas na estrutura social conduz o universo androcêntrico a uma legitimação contínua, porque “seus preceitos resultam da incorporação do *preconceito desfavorável* contra o feminino, instituído na ordem das coisas, as mulheres não podem senão confirmar seguidamente tal preconceito.”<sup>308</sup> Assim, os modelos tradicionais de masculino e feminino condicionam até mesmo as próprias mudanças da condição feminina e, “[...] os homens continuam a dominar o espaço público e a área de poder (sobretudo econômico, sobre a produção), ao passo que as mulheres ficam destinadas (predominantemente) ao espaço privado (doméstico, lugar da reprodução).”<sup>309</sup> De mais a mais, as estruturas antigas da divisão sexual ainda determinam a direção e a forma das mudanças, pois estão objetivadas nos níveis, nas carreiras, nos cargos fortemente sexuados.

Uma mulher não pode ter autoridade sobre homens e tem, portanto, todas as possibilidades de, sendo todas as coisas em tudo iguais, ver-se preterida por um homem para uma posição de autoridade ou de ser relegada a funções subordinadas, de auxiliar<sup>310</sup>.

Quanto à manutenção da história de exclusão das mulheres, Bourdieu destaca que ela é construída, mesmo à revelia delas, e se apresenta como parte de vultuosa constância e permanência, dando

[...] lugar à história dos agentes e das instituições que concorrem permanentemente para garantir essas permanências, ou seja, Igreja, Estado, Escola etc, cujo peso relativo e funções podem ser diferentes, nas diferentes épocas<sup>311</sup>.

---

<sup>307</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 54.

<sup>308</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 53, grifo no original.

<sup>309</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 131.

<sup>310</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 131.

<sup>311</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 117

Essa história não se limita a assinalar casos isolados de exclusão, a exemplo de determinada profissão ou carreira, mas, sim, ela também deve dispor sobre a reprodução e sobre as hierarquias, “bem como as predisposições hierárquicas que elas favorecem e que levam as mulheres a contribuírem para sua própria exclusão dos lugares de que elas são sistematicamente excluídas.”<sup>312</sup> Segundo Bourdieu “é preciso reconstruir a história do trabalho histórico de des-historicização”, ou recriar a história das “estruturas objetivas e subjetivas da dominação masculina, que se realiza permanentemente, desde que existem homens e mulheres, e através da qual a ordem masculina se vê continuamente reproduzida através dos tempos.”<sup>313</sup>

Essa ideia pode ser adotada para a (re)leitura do arcabouço normativo estatuído pela Resolução nº 481/2022, confeccionada na perspectiva da neutralidade, calcada no sistema androcêntrico, desprezando-se as necessidades das magistradas no exercício da atividade judicante, em especial quanto à vida; saúde; recusas de promoções e menor produtividade, desestimulando a participação feminina na Magistratura. Lado outro, não se pode desconsiderar que o CNJ se mostrou sensível, ao tema, prova disso que instituiu o regime do teletrabalho às magistradas(os) e servidoras(os) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que sejam mães, pais ou responsáveis por dependentes nessas mesmas condições, nos termos da Resolução CNJ nº 343/2020, posteriormente alterada para incluir o artigo 1º-A<sup>314</sup>, que estende o regime de condições especiais de trabalho às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, que também poderão exercer a atividade em trabalho remoto. Assim, interpretando-se a Resolução nº 481/2022 do CNJ com as lentes de gênero, com vistas a efetivar dos direitos das mulheres, fomentar a participação feminina na Magistratura e viabilizar a feminilização do Poder Judiciário, nos moldes estatuídos pela Resolução nº 255/2018 do CNJ, essas normas podem ser estendidas a todas as magistradas. Como conclui Bourdieu,

---

<sup>312</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 117.

<sup>313</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 117

<sup>314</sup> O disposto nesta Resolução também se aplica às gestantes e lactantes, consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos do inciso IX do art. 3º da Lei n. 13.146/2015. (incluído pela Resolução n. 481, de 22.11.2022)

Uma verdadeira compreensão das mudanças sobrevindas, não só na condição das mulheres, como também nas relações entre os sexos, não pode ser esperada, paradoxalmente, a não ser de uma análise das transformações dos mecanismos e das instituições encarregadas de garantir a perpetuação da ordem dos gêneros<sup>315</sup>.

É no discurso da objetividade e neutralidade que se dissimulam as “verdades faces do Direito patriarcado, pois o seu postulado de sujeito universal, enquanto titular de todos os direitos humanos, mascara a omissão das diferenças existentes entre os sexos, assim como entre outros marcadores sociais.”<sup>316</sup> Assim, parece pertinente que essa mudança de paradigma comece pelo Poder Judiciário, que deve servir de exemplo na implementação dos direitos sociais, em especial aos das magistradas que nele militam, garantindo-lhes a participação efetiva e democrática nesse espaço público.

---

<sup>315</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 119

<sup>316</sup> CONCEIÇÃO, Cídia Dayara Vieira Silva da; PINTO, Bruna Laís Silva, SILVA, Salete Maria da. 2019. Feminismo Jurídico como instrumento de ruptura como Direito Patriarcal - **Interfaces Científicas** – Aracaju: v. 7, n. 3, p. 93 - 104 julho – 2019. p. 97

## 5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 5.1 O TELETRABALHO NOS TRIBUNAIS OBJETO DESTA PESQUISA

Findada a pandemia, a regulamentação do teletrabalho pelo CNJ se deu por meio da edição da Resolução nº 481/2022 e da decisão prolatada nos autos do PCA (Procedimento de Controle Administrativo) nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>317</sup>, normas gerais aplicáveis a todos os Tribunais do país.

Para salvaguardar a autonomia dos tribunais de regulamentarem situações específicas concernentes “à concessão de autorização para juízes residirem fora a Comarca, nos termos e condições descritas na Resolução CNJ nº 37/2007 e para regulamentar a permanência de servidores e magistrados em trabalho remoto”, o CNJ estipulou, como regra geral, condições que todos os tribunais devem garantir para a implementação do teletrabalho para magistradas(os), conforme se extrai da certidão de julgamento da decisão prolatada nos autos do PCA nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>318</sup>, senão vejamos: a presença do juiz na comarca; o comparecimento na unidade jurisdicional em pelo menos 3 dias úteis; a publicação prévia da escala de comparecimento presencial do juiz na comarca, devidamente autorizada pela Presidência e/ou Corregedoria do Tribunal; o atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado; a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial; prazos razoáveis para realização de audiências, nos termos do voto do Relator; e por unanimidade, a criação de Grupo de Trabalho, no âmbito da Corregedoria Nacional de Justiça. Nesse contexto, cada tribunal poderá dispor sobre o regramento do tema, desde que obedecidas as balizas estipuladas pelo CNJ.

Na parte introdutória desta pesquisa, apresentaram-se os tribunais estaduais selecionados para investigação. Diante das respostas obtidas aos ofícios

---

<sup>317</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Acesso ao Processo 0002260-11.2022.2.00.0000.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris12/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em 18 jun. 2024.

<sup>318</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Acesso ao Processo 0002260-11.2022.2.00.0000.** Disponível em Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris12/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em 18 jun. 2024.



encaminhados para as Presidências dos Tribunais estaduais do país, pôde-se chegar ao número de magistradas(os) de cada tribunal em regime de teletrabalho e à modalidade, se presencial, híbrida ou telepresencial.

Desse modo, tendo em conta que esta pesquisa tem o intuito de investigar questões relacionadas ao teletrabalho, de pronto foram descartados os tribunais que informaram não possuir magistradas(os) trabalhando nessa modalidade. Para a escolha do Tribunal a ser investigado em cada região, levou-se em conta o que apresentasse o maior número de magistradas(os) em teletrabalho integral ou híbrido<sup>319</sup>.

Assim, optou-se por direcionar o questionário *survey* para magistradas(os) dos tribunais estaduais abaixo relacionados, de acordo com o número total de julgadoras(es) em teletrabalho, a saber: Na região Norte, escolheu-se o estado do Pará, com um total de 15 juízas(es) em teletrabalho, sendo 2 mulheres e 13 homens; na Região Nordeste, escolheu-se o estado da Bahia, com 20 juízas(es) em teletrabalho, dos quais 13 mulheres e 7 homens; na região Centro-Oeste, o Distrito Federal e territórios, com 6 juízas(es) em teletrabalho integral, sendo 5 mulheres e 1 homem, e 48 juízas(es) em teletrabalho parcial (híbrido), sendo 20 mulheres e 28 homens; na região Sudeste, escolheu-se Minas Gerais, com 63 juízas(es) em teletrabalho, dos quais 32 mulheres e 31 homens; e na região Sul, escolheu-se o Paraná, com 86 juízas(es) em teletrabalho, entre os quais 52 mulheres e 34 homens.

Destaca-se que, diante das respostas dos tribunais de Goiás e de São Paulo, informando que todas as magistradas(os) estavam em regime de teletrabalho, decidiu-se por realizar a pesquisa também nesses tribunais, de modo a coletar a percepção desses profissionais sobre o instituto implementado naqueles moldes, em exceção ao critério de escolha de apenas um tribunal por região do país. Desse modo, a fim de compreender como cada Tribunal regulamentou o instituto do teletrabalho, seguindo as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, faz-se necessário uma breve análise das Resoluções locais que direcionam cada um dos tribunais escolhidos.

---

<sup>319</sup> A relação dos Tribunais Estaduais e a quantidade de magistrados (as) em teletrabalho foi obtida nas respostas aos ofícios enviados a cada um dos Tribunais, o que poderá ser verificado em Apêndice deste trabalho.

### 5.1.1 Região Sudeste – Tribunal de Justiça de Minas Gerais

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), antes mesmo da pandemia de COVID-19, já tinha experiência e bons resultados com a implementação do teletrabalho, por meio do “Projeto Experimental de Teletrabalho”, instituído pela Portaria Conjunta da Presidência nº 493, de 25 de abril de 2016<sup>320</sup>.

Em 2021, o TJMG editou a Resolução 973/2021<sup>321</sup>, que regulamentou o teletrabalho, atendendo aos instrumentos normativos editados pelo CNJ, em especial as resoluções de nº 227/2016 e nº 343/2020, que regulamentaram o teletrabalho no Poder Judiciário, facultando aos tribunais editarem atos normativos complementares, de acordo com suas necessidades específicas. A Resolução nº 227/2016 foi alterada pela Resolução do Órgão especial nº 1067/2023.

O referido instrumento normativo<sup>322</sup> apontou “a importância de políticas que possibilitem a conciliação do trabalho com o convívio familiar, como forma de se conferir a especial proteção do Estado à família, prevista no art. 226 da Constituição da República Federativa do Brasil” e levou em consideração a Resolução nº 255/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário e dialoga com o objeto desta pesquisa, que ressalta que o convívio familiar deve ser fomentado às juízas e aos juízes, em especial, quanto à divisão igualitária das tarefas domésticas, de modo que a referida norma não opere como reforço à desigualdade de gênero.

Considerou ainda a Resolução nº 973/2021<sup>323</sup> que “o teletrabalho permite o aumento da produtividade e da qualidade do trabalho dos magistrados e servidores por meio da flexibilização e otimização do tempo, do respeito à diversidade e do

---

<sup>320</sup> Segundo informa a notícia publicada no sitio do TJMG sobre o projeto-piloto “o teletrabalho é benéfico para todos os envolvidos. O servidor ganha qualidade de vida e maior convivência familiar. O Tribunal ganha maior produtividade e, conseqüentemente, melhora na entrega de Justiça. A sociedade ganha em sustentabilidade ambiental”.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **TJMG inicia projeto-piloto do teletrabalho**, em 26 de abril de 2016. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-inicia-projeto-piloto-do-teletrabalho.htm>. Acesso em 10 jun.2024.

<sup>321</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 973 de 2021**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> resolução 973 acesso em 10 jun. 2024

<sup>322</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 973 de 2021**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> resolução 973 acesso em 10 jun. 2024

<sup>323</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 973 de 2021**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> resolução 973 acesso em 10 jun. 2024

aumento da qualidade de vida” e que essa forma de prestação de serviços conduz a “benefícios diretos e indiretos do regime de teletrabalho para a Administração, para os magistrados e servidores e para a sociedade”.

O referido instrumento normativo destinou o capítulo I para tratar sobre o teletrabalho e, no seu Art. 1º, dispôs que o exercício das “[...] atividades dos magistrados(as) e servidores(as) dos órgãos do Poder Judiciário do Estado de Minas Gerais podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota”. Outrossim, leciona o parágrafo único do mesmo dispositivo acerca do dever de se “observar situações nas quais o teletrabalho se justifique como medida de proteção à família” e considerar “a igualdade de gênero, assegurando-se a participação feminina”..

O teletrabalho foi definido no Art. 4º, I dessa resolução como sendo “modalidade de trabalho remoto, integral ou parcial, realizada fora das dependências do TJMG, com a possibilidade de utilização de recursos tecnológicos e de comunicação” e a sua realização não constitui direito ou dever do magistrado, podendo ser deferido, mediante requerimento, a critério da administração (Art. 5, §3º). Essa resolução vedou, em seu Art. 11, o exercício do teletrabalho ao magistrado que estiver em período de vitaliciamento, ou que tenha sofrido penalidade disciplinar, nos dois anos anteriores ao requerimento, assim como aos vinculados ao Tribunal Regional Eleitoral (TRE), durante o período das eleições, para os quais é vedado o exercício do teletrabalho. O requerimento do teletrabalho deverá constar informação quanto ao número de dias em que o magistrado estará em teletrabalho “bem como a declaração de que possui móveis e equipamentos de informática adequados e que atendam às exigências ergonômicas do TJMG.” (Art. 5 §3º).

Segundo instituiu a resolução, o comparecimento das(os) magistradas(os) nos fóruns deverá ocorrer com algumas especificidades de dias por semana, considerando uma quantidade mínima de produtividade e questões como audiência, disponibilidade para constato por demais órgãos, conforme os Arts. 8º, 4º, 7º e 10, em seu §1º e as balizas estabelecidas pelo CNJ.

Por fim, a resolução em referência reservou tratamento prioritário às magistradas(os) “portadores de deficiência, necessidades especiais ou doença grave, bem como aos que tenham filhos ou dependentes na mesma condição”, casos em que dispensou o acréscimo de 20% na produtividade, percentual atribuído à(aos)

demais juízas(es) em teletrabalho. Previu, ainda, a possibilidade do deferimento do teletrabalho para as demais “hipóteses não previstas no *caput* deste artigo, mediante apresentação de laudo técnico ou de equipe multidisciplinar, a ser homologado por junta oficial em saúde”, garantido em qualquer dos casos de teletrabalho em condição especial a impossibilidade de acarretar despesas para o Tribunal (Art. 21, §1º, §3º e §4º)<sup>324</sup>.

Conforme notícia publicada no sítio do TJMG<sup>325</sup>, no início de 2023, o Tribunal contava com um total de 28 juízas(es) trabalhado em regime de teletrabalho. Em 1 ano, os benefícios apresentaram-se evidentes e priorizaram-se as situações “com previsão de condição especial de trabalho a magistrados e servidores”. Nessa ocasião, destacou-se que “o trabalho remoto faz parte da realidade TJMG” e constatou-se o impacto na qualidade dos trabalhos, porquanto “(...) magistrados impulsionam os projetos e incentivam buscar soluções de forma satisfatória para o equilíbrio entre o cotidiano, convívio e atenção à família com atividades laborais”. Por fim, a notícia também informa a confecção da “minuta de alteração e atualização da Resolução 973/2021 do TJMG”<sup>326</sup>, que contou com a participação da Associação dos

---

<sup>324</sup> Nos termos da notícia veiculada no sítio do TJMG, em 2022, a Comissão de Gestão do Teletrabalho<sup>324</sup> apresentou relatório dos trabalhos realizados de julho a dezembro daquele ano, tendo como pontos relevantes, a criação “da estrutura organizacional do teletrabalho na Unidade Diretoria Executiva de Administração de Recursos Humanos (Dearhu)”, bem como “a adequação no Curso Preparatório de Teletrabalho; e a inserção do teletrabalho no sistema informatizado de recursos humanos – RH”. E, ainda, enfatizou-se sobre a criação “de ferramentas de controle e de acompanhamento de produtividade no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) (relatório de produtividade padronizado e relação de servidores)” de modo a garantir “a aplicação dos ditames do regramento geral do CNJ, sem prejuízo das peculiaridades do Judiciário mineiro”. Por fim, defendeu-se que “o Tribunal é o comprometimento de servidores e magistrados em regime de Trabalho Remoto sem indicação de descumprimento das metas estabelecidas nos arts. 7º e 17 da Res. nº 973/2021” e, ainda, que, essa forma de prestação de serviços constitui uma “prática inovadora que promete reflexos positivos”, sendo a preocupação do órgão “em alinhar bem-estar e qualidade de vida à prestação *jurisdicional célere, alta produtividade, eficiência e inovação nas relações e desenvolvimento dos trabalhos*”.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Relatório de Gestão (jul. a dez. 2022). Trabalho a distância**. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2022/trabalho-a-distancia.htm>. Acesso em 10 jun. 2024.

Ressalta-se, ainda, que a Comissão de Gestão de Teletrabalho foi constituída por meio da Portaria 5699/PR/2022. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/data/files/F4/66/A8/C0/E3122810B3AE0B186ECB08A8/PORTARIA%20N%205.689-PR-2022.pdf>. Acesso em 10 jun.2024.

<sup>325</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Trabalho à distância**. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2023/trabalho-a-distancia.htm>. Acesso em 10 jun.2024.

<sup>326</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 973**, de 2021. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> resolução 973 Acesso em 10 jun.2024.

Magistrados Brasileiros como contribuinte “para o aprimoramento do regramento do teletrabalho”.

Destaca-se a notícia publicada no sítio do TJMG<sup>327</sup> sobre a implantação do teletrabalho para as lactantes, em 29 de junho de 2023, segundo a qual, as magistradas “poderão cumprir as atividades em regime de teletrabalho no período subsequente ao fim da licença-maternidade até os 12 meses de vida dos filhos”<sup>328</sup>, sendo o trabalho remoto uma forma de “conciliar família e profissão”. A referida norma foi instituída por meio da Portaria nº 1.473/2023<sup>329</sup> e “garante que as mães possam reduzir os deslocamentos até os postos de trabalho e organizem suas tarefas com mais flexibilidade, adequando-se à rotina da criança”. Salientou o Presidente daquele tribunal que tal portaria vai ao encontro das políticas de humanização do trabalho do CNJ e de “três dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU)<sup>330</sup>, com os quais o Judiciário brasileiro se comprometeu”<sup>331</sup>.

Nesse contexto, a referida Portaria, ainda segundo o referido presidente do Tribunal mineiro atende ao objetivo da promoção da saúde e “bem-estar de todas e

<sup>327</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Magistradas aprovam implantação do teletrabalho no TJMG para as lactantes**, em 29 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/magistradas-aprovam-implantacao-do-teletrabalho-no-tjmg-para-as-lactantes-8ACC80C288D902EE018908DA5C0A40FD.htm> Acesso em 10 jun. 2024.

<sup>328</sup> No mesmo sentido, defendeu o Presidente do TJMG que: “Com a possibilidade de trabalhar remotamente, magistradas e servidoras podem conciliar a jornada de trabalho com os horários do aleitamento, o que confere mais tranquilidade no desempenho das funções profissionais. Ao mesmo tempo, essa realidade contribui para a valorização da rotina familiar. Ganham as famílias e ganha o Tribunal, cujas magistradas e servidoras trabalharão mais satisfeitas pela possibilidade de aliar essas duas esferas tão importantes da vida, sem a necessidade de abrir mão de nenhuma delas”, conforme notícia publicada no sítio do TJMG. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Magistradas aprovam implantação do teletrabalho no TJMG para as lactantes**, em 29 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/magistradas-aprovam-implantacao-do-teletrabalho-no-tjmg-para-as-lactantes-8ACC80C288D902EE018908DA5C0A40FD.htm> Acesso em 10 jun. 2024.

<sup>329</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Portaria Conjunta nº 1473/PR de 2023**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/pc14732023.pdf>. Acesso em 10 jun. 2024.

<sup>330</sup> ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 10 jun. 2024.

<sup>331</sup> Assim, a referida Portaria, segundo o presente do Tribunal mineiro,<sup>331</sup> atende ao objetivo de promoção da saúde e “bem-estar de todas e todos, em todas as idades”, quando “beneficia às mães, às crianças e a família”, o objetivo da “igualdade de gênero”, quanto estabelece norma que visa minorar as desigualdades relacionada às profissionais do sexo feminino e, por fim, efetiva o objetivo da “paz, justiça e instituições eficazes”, já que a medida “viabiliza a continuidade do serviço, que poderia ser afetada em caso de afastamento” da magistrada, conforme objetivos da Agenda 2023 da ONU. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Magistradas aprovam implantação do teletrabalho no TJMG para as lactantes**, em 29 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/magistradas-aprovam-implantacao-do-teletrabalho-no-tjmg-para-as-lactantes-8ACC80C288D902EE018908DA5C0A40FD.htm> Acesso em 10 jun. 2024.

todos, em todas as idades”, quando “beneficia às mães, às crianças e a família”; ao objetivo da “igualdade de gênero”, quanto estabelece normas que visam minorar as desigualdades relacionadas a essas profissionais; e efetiva o objetivo da “paz, justiça e instituições eficazes”, já que a medida “viabiliza a continuidade do serviço, que poderia ser afetada em caso de afastamento” da magistrada, conforme objetivos da Agenda 2023 da ONU.

Por fim, destaca-se a instituição dos cursos ministrados pela Escola Judicial Desembargador Edésio Fernandes (EJEF)<sup>332</sup>, visando às “capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho”, nos termos do Art. 24, VII da Resolução nº 973/2021. O curso<sup>333</sup> é ministrado às magistradas(os), servidoras(res) do Tribunal de Justiça de Minas Gerais e objetiva que as alunas(os) “sejam capazes de atuarem no regime de teletrabalho de acordo os princípios normativos vigentes, com organização e eficiência, preservando as boas relações de trabalho.”

Acrescente-se que o Tribunal de Justiça de Minas Gerais implementou o teletrabalho como forma de prestação de serviço também para as(os) servidora(es), antes mesmo da pandemia do coronavírus, e demonstrou avanço em termos de inovação, em especial, pela instituição de cursos para as capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho. Quanto às(aos) magistradas(os), o teletrabalho foi regulamentado nos termos da Resolução nº 481/2022 do CNJ, enfatizando os reflexos da atenção ao tema na participação feminina na Magistratura e a instituição do teletrabalho para lactantes, pelo prazo de 12 meses.

---

<sup>332</sup> Sobre o curso ministrado em 2018, explica o Juiz Assessor da Presidência, coordenador do Projeto Experimental do Teletrabalho no TJMG, que: “Os resultados do teletrabalho são muito positivos, tanto para o Tribunal quanto para os servidores que aderiram à iniciativa. O TJ ganha em produtividade e o servidor, em qualidade de vida. Essa modalidade de trabalho também garante economia. Enquanto a instituição deixa de gastar com recursos como água e luz, o servidor diminui os gastos, por exemplo, com transporte, estacionamento e com o tempo de deslocamento.” CARTÓRIO MASSOTE. **Teletrabalho**: Tribunal mineiro forma sexta turma, com 31 servidores. Disponível em: <https://www.cartoriomassote.com/products/teletrabalho-tribunal-mineiro-forma-sexta-turma-com-31-servidores/> Acesso em: 10 jun. 2024

<sup>333</sup> O conteúdo programático do curso pode ser acessado *online*. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Curso Preparatório para o Teletrabalho – Turma 5**. Disponível em: <https://ejef.tjmg.jus.br/curso-preparatorio-para-o-teletrabalho-turma-5/> Acesso em: 10 jun. 2024.

### 5.1.2 Região Nordeste – Tribunal de Justiça da Bahia

O teletrabalho foi implementado no Tribunal de Justiça da Bahia após a propagação do coronavírus no Brasil, para garantir a preservação da saúde das servidoras(es), colaboradoras(es), advogadas(os) e das usuárias(os) do serviço público no Poder Judiciário da Bahia. Seguindo orientações do CNJ e da Organização Mundial de Saúde (OMS), estabeleceu-se no âmbito do Poder Judiciário o regime teletrabalho integral. O Decreto Judiciário nº 203<sup>334</sup>, primeiro ato normativo editado, disponibilizado no Diário da Justiça Eletrônico do dia 16 de março de 2020, estabelecia medidas temporárias de prevenção ao contágio pelo COVID-19, seguidas dos demais atos que se seguiram atualizando os termos, conforme as necessidades decorrentes da pandemia.

Com o fim da pandemia, em 02 de fevereiro de 2023, foi publicado Ato Normativo nº 2 de 2023<sup>335</sup>, que estabeleceu as providências necessárias ao cumprimento do acórdão proferido no Procedimento de Controle Administrativo n. 0002260-11.2022.2.00.0000, pelo plenário do CNJ, e da Resolução CNJ nº 481, de 22 de novembro de 2022, e regulamentou o retorno ao trabalho presencial no Tribunal de Justiça da Bahia. O referido ato, em seu Art. 2º, dispôs expressamente sobre a ausência de autorização, no Tribunal de Justiça da Bahia, para magistradas(os) desempenharem suas atividades em regime de teletrabalho, ressalvado nas hipóteses que se enquadrassem em: 1) nas condições especiais de trabalho, estabelecidas na Resolução TJBA nº 07, de 12 de maio de 2021<sup>336</sup>, calcada na Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020 do CNJ<sup>337</sup>; 2) durante de reforma geral de fóruns; e 3) para

---

<sup>334</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Decreto Judiciário nº 203, de 16 de março de 2020.** Disponível em: [https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/Decreto-203\\_-\\_cuidados-Corona-Virus.pdf](https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/Decreto-203_-_cuidados-Corona-Virus.pdf). Acesso em: 6 jul. 2024.

<sup>335</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Ato Normativo Conjunto nº 02, de 02 de fevereiro de 2023.** Disponível em: <https://primeiravice.tjba.jus.br/primeiravice/ato-normativo-conjunto-no-02-de-02-de-fevereiro-de-2023/#:~:text=ATO%20NORMATIVO%20CONJUNTO%20N%C2%BA%2002%2C%20DE%2002%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202023,-TER%C3%87A%2DFEIRA%2C%2007&text=Estabelece%20as%20provid%C3%AAs%20necess%C3%A1rias%20ao,22%20de%20novembro%20de%202022>. Acesso em 11 jun. 2024.

<sup>336</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Resolução n 07**, de 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://www7.tjba.jus.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.id=26432>. Acesso em 21 jun. 2024.

<sup>337</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 343**, de 9 de setembro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 6 jul. 2024.

proteção de magistrada(o) em situação de risco, por período determinado, em todas as hipóteses mediante autorização do setor competente.

O instrumento normativo supra<sup>338</sup> ainda determinou que as audiências só poderiam ser realizadas na forma telepresencial mediante pedido da parte, restando ao juiz decidir pela modalidade presencial, somente no caso do interrogatório do acusado, conforme hipóteses previstas no Código de Processo Penal (CPP), restando estipulado que “em qualquer das hipóteses, o juiz deve estar presente na unidade judiciária.” (Art. 3º do ato Normativo nº 2, de 2023).

No âmbito do Tribunal de Justiça da Bahia, não houve regulamentação sobre o teletrabalho para magistradas(os),<sup>339</sup> salvo quanto às hipóteses de condições especiais de trabalho para magistradas(os) e servidoras(os) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que sejam mães, pais ou responsáveis por dependentes nessas mesmas condições, alcançadas na Resolução nº 07, de maio de 2021<sup>340</sup>, cujas normas foram estabelecidas nos exatos termos dispostos na Resolução nº 343, de 09 de setembro de 2020 do CNJ.

Destaca-se o deferimento de teletrabalho a magistrado baiano para tratamento de filho autista<sup>341</sup>, noticiado pelo jornal Bahia Notícias, em 11/04/2023. A Desembargadora Joanice Guimarães destacou que “Temos condições de trabalhar remotamente sem prejudicar os serviços. O teletrabalho deve ser desenvolvido e intensificado” e defendeu que “a exigência da presença física dos juízes nas comarcas, não é mais necessária. Hoje, vivemos outra situação. Se isso vai ser um precedente, ótimo! Não podemos disputar coisas piores.”. Esse posicionamento, ainda que seja em relação à situação de magistrado responsável por dependente em

---

<sup>338</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Ato Normativo Conjunto nº 02**, de 02 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://primeiravice.tjba.jus.br/primeiravice/ato-normativo-conjunto-no-02-de-02-de-fevereiro-de-2023/#:~:text=ATO%20NORMATIVO%20CONJUNTO%20N%C2%BA%2002%2C%20DE%2002%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202023,-TER%C3%87A%2DFEIRA%2C%2007&text=Estabelece%20as%20provid%C3%AAncias%20necess%C3%A1rias%20ao,22%20de%20novembro%20de%202022>. Acesso em 11 jun. 2024.

<sup>339</sup> Quanto aos servidores, o teletrabalho foi instituído pela Resolução nº 11, de 09 de dezembro de 2020, regulamentada pela Instrução Normativa nº 01. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Resolução nº 11**, de 09 de dezembro de 2020. Disponível em: [https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/Resolucao-11-Pleno\\_-Institui-o-Teletrabalho.pdf](https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/Resolucao-11-Pleno_-Institui-o-Teletrabalho.pdf). Acesso em: 6 jul. 2024.

<sup>340</sup> Disponível em: <https://www7.tjba.jus.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.id=26432>. Acesso em 11/06/2024.

<sup>341</sup> Disponível em: <https://www.bahianoticias.com.br/justica/noticia/67164-juiz-baiano-conquista-autorizacao-de-teletrabalho-para-acompanhar-tratamento-de-filho-autista>. Acesso em 11/06/2024.



condições especiais, configura um avanço, seja pelo precedente de se tratar de juiz no exercício do trabalho de cuidado, seja pelo fato de revisitar o conceito de presencialidade, admitindo que a presença física do juiz nas comarcas se tornou obsoleta, diante da evolução dos mecanismos tecnológicos que permitem o trabalho a distância.

Lado outro, o Tribunal de Justiça da Bahia não vem seguindo os ditames da Resolução nº 343/2020, no que se refere à concessão do teletrabalho às magistradas gestantes e lactantes, as quais estão tendo os pleitos indeferidos, conforme orientação do órgão Correcional<sup>342</sup>. Acerca disso, destaca-se o indeferimento da inicial do mandado de segurança coletivo impetrado contra ato da Corregedoria do Interior do Tribunal de Justiça, que opinou pela impossibilidade de concessão do teletrabalho para magistrada grávida. O *mandamus* pleiteava:

[...] reconhecendo a todas as magistradas baianas gestantes e lactantes o direito ao teletrabalho de forma imediata, caso tenham requerido tal espécie de condição especial de trabalho e dos autos conste documentação médica que ateste a condição de gravidez e lactância<sup>343</sup>.

Naquela ocasião, a Legislação considerava gestantes e lactantes “como pessoas com capacidade reduzida”, e, por isso, elas faziam jus às condições especiais de trabalho, conforme a redação determinada pela Resolução nº 481/2022, que acresceu o Art. 1<sup>a</sup>-A à Resolução nº 343/2020. Apesar de o Tribunal ter editado o Ato Normativo conjunto nº 02, de 02 de fevereiro de 2023<sup>344</sup>, determinando providências ao cumprimento do Acórdão proferido no Procedimento de Controle

---

<sup>342</sup> Autos do mandado de segurança coletivo impetrado pela Associação dos Magistrados do estado da Bahia, autos nº 8015096-98.2023.8.05.000 em trâmite no Órgão Especial do Tribunal de Justiça da Bahia. (indeferimento de teletrabalho a juíza lactante p. 42505051-12 a 42505051 – 13) (indeferimento de teletrabalho a juíza gestante: p. (42504371 a 42504371). Órgão Julgador: Des. Jefferson Alves de Assis.

<sup>343</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Autos do Mandado de Segurança Coletivo nº 8015096-98.2023.8.05.0000**. Disponível em: <https://smallpdf.com/pt/file#s=1195d5cb-3bc0-40a6-9c3e-059798c00ee3>. Acesso em 13 jun. 2024. P. 10

<sup>344</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Ato Normativo Conjunto nº 02**, de 02 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://primeiravice.tjba.jus.br/primeiravice/ato-normativo-conjunto-no-02-de-02-de-fevereiro-de-2023/#:~:text=ATO%20NORMATIVO%20CONJUNTO%20N%C2%BA%2002%2C%20DE%2002%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202023,-TER%C3%87A%2DFEIRA%2C%2007&text=Estabelece%20as%20provid%C3%AAs%20necess%C3%A1rias%20ao,22%20de%20novembro%20de%202022>. Acesso em 11 jun. 2024

Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000, pelo CNJ e da Resolução nº 481/22<sup>345</sup>, as magistradas gestantes<sup>346</sup> e lactantes, tiveram parecer contrário à concessão ao direito ao teletrabalho pela Corregedoria do Interior<sup>347</sup>. No âmbito judicial, o mandado de segurança impetrado pela Associação dos Magistrados da Bahia, autos nº 8015096-98.2023.8.05.000, teve a inicial indeferida, com fundamento no Art. 10 da Lei

---

<sup>345</sup> O Ato Normativo Conjunto nº 2, de 02 de fevereiro de 2023, dispôs no art. 1º §1, que: “Devem permanecer em teletrabalho os(as) servidores(as) autorizados(as) a desempenhar atividades remotamente, nos termos da Resolução TJBA nº 11, de 09 de dezembro de 2020, que dispõe sobre a regulamentação do teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Estado da Bahia”. E, reafirmou sobre o direito ao teletrabalho aos magistrados em condições especiais, no §2º do mesmo estipulou que: “Igualmente, ficam dispensados(as) da obrigação imposta no caput deste artigo os(as) servidores(as) e magistrados(as) que tiveram deferidas condições especiais de trabalho em razão de deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, na forma da Resolução TJBA n. 07, de 12 de maio de 2021”. Por fim, estabeleceu a extensão ao teletrabalho às gestantes e lactantes, à época “consideradas pessoas com mobilidade reduzida, nos termos do inciso IX, do art. 3º, da Lei n. 13.146/2015, bem como do art. 1º-A da Resolução CNJ n. 343/2020”. (art.7º).

<sup>346</sup> Quanto a magistrada gestante foi deferido para o período de lactação, no âmbito administrativo, o teletrabalho na modalidade híbrida pelo prazo de 6 meses e condicionada, a sua presença na comarca, pelo menos 1 vez por semana e com disponibilização de agenda presencial, senão vejamos trecho da decisão: “(...) [n]a condição particular da requerente, não havendo previsão legal compelindo a Administração Pública a conceder o teletrabalho pelo período integral da condição de lactante, inclusive quando complementar, não sendo trazidas questões fáticas capazes de demonstrar prejuízo a requerente ou ao infante, não há como acolher o aditamento de forma integral. Ante o exposto, pelas razões supra, apresento OPINATIVO pelo acolhimento do pedido de concessão da condição especial de trabalho, em formato híbrido, com a prática de atos presenciais quando da realização de sessões do Tribunal do Júri, depoimentos especiais, fiscalização predial e estrutural pela Diretoria do Foro e quaisquer situações excepcionais de urgência que reclamem a presença física na unidade, e comparecimento pessoal à unidade judicial ao menos um dia da semana (como sugerido pela requerente), devendo ser disponibilizada a agenda presencial da magistrada. Entretanto, entende-se que a condição especial de trabalho deverá perdurar até os 6 meses de lactação, pelos motivos suso expostos”. (Autos do MS. p. 51462031)

<sup>347</sup> No âmbito administrativo o Teletrabalho foi negado à lactante pelos seguintes fundamentos, transcrevo: “No caso, os elementos dos autos indicam que o filho da Magistrada se encontra com 1 ano e 8 meses de idade, encontrando-se em fase de lactação. Contudo, a Resolução nº 07/2021 do Tribunal de Justiça, em seu artigo 4º, prevê que a condição especial de trabalho, na modalidade remota, não isenta o magistrado(a) ou servidor(a), do integral cumprimento das funções que lhes são afetas, inclusive no que concerne à produção de atos presenciais na unidade jurisdicional em que atuam, quando inviável a realização na forma virtual, devendo, para tal finalidade, organizar agenda específica. No caso dos autos, não restaram evidenciados os benefícios que a medida apresentaria para a saúde do infante, em especial diante de outras possibilidades de condições especiais de trabalho previstas na norma. Desta forma, com o fim de possibilitar a ponderação entre o interesse público relativamente à moradia do magistrado no local de sua lotação com os princípios da unidade familiar é que a Resolução deste tribunal estipulou “que caberá ao(a) magistrado(a) ou servidor(a), no momento do pedido, explicitar as questões fáticas capazes de demonstrar a necessidade da sua permanência em determinada localidade, facultando-se à Presidência do Tribunal a escolha de Comarca que melhor atenda ao interesse público, desde que não haja risco à saúde do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a), de seu/sua filho(a) ou dependente legal.”. Por tais razões, esta Corregedoria das Comarcas do Interior perfilha do entendimento da inviabilidade do deferimento do teletrabalho à requerente, que deverá formular razões para a definição de outra modalidade de condições especiais de trabalho.” (Autos do MS. p. 42505051)

nº 12.016/2009, por entender o Relator não ser cabível o mandado de segurança preventivo, ante a ausência de manifestação do Pleno do TJBA sobre o tema, sendo a decisão do Corregedor do Justiça de conteúdo meramente opinativo<sup>348</sup> (MS, p. 60528744).

Ocorre que, em 30 de abril de 2024, a Resolução nº 343/2020 foi alterada pela Resolução nº 556/2024<sup>349</sup>, para dispensar a realização de laudo ou de perícia técnica para concessão do teletrabalho (§2º do art. 4ª) e ampliar as hipóteses de situações de condições especiais<sup>350</sup> para fazer constar: 1) às gestantes, mediante apresentação de declaração do médico responsável pelo exame pré-natal ou exame que indique gravidez; 2) às lactantes, até o 24º mês de idade do lactente, mediante apresentação de atestado médico que confirme a condição de lactante, válido até o 12º mês de vida da criança e renovável a cada 6 meses, até que a criança complete 24 (vinte e quatro) meses de idade); 3) às “mães, pelo nascimento ou pela adoção de filho, ou filha, por até 6 meses após o término da licença-maternidade ou da licença à(ao) adotante”; 4) aos “pais, pelo nascimento ou pela adoção de filho, ou filha, por até 6 (seis) meses, após o término da licença-paternidade ou da licença à(ao) adotante”(Art. 1º e §7º). Salienta-se que as hipóteses 3 e 4 aplicam-se aos genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, que usufruírem das licenças-maternidade ou paternidade. Para as lactantes, genitores monoparentais e aos casais homoafetivos, as condições especiais de trabalho poderão ser concedidas a contar da data do término da licença-maternidade, licença-paternidade ou licença à(ao)adotante, e por até 6 meses (Art.4ºA e §1º).

Ademais, a Resolução nº 556/2024 fundou-se na “necessidade de conferir máxima efetividade aos princípios constitucionais de proteção à maternidade, à gestante, à família e à infância”; na orientação oficial do Ministério da Saúde (MS), que recomenda “o aleitamento materno até os 24 (vinte e quatro) meses do lactente”; no compromisso em adotar medidas especiais para proteção da maternidade e

---

<sup>348</sup> Na ocasião da consulta para esta pesquisa, em 13 de junho de 2024, o processo encontrava-se pendente de julgamento do Agravo Regimental, interposto contra a decisão do Relator que indeferiu a inicial (MS. p. 61652504)

<sup>349</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 556**, de 30 de abril de 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5548>. Acesso em 13 jun. 2024.

<sup>350</sup> A Resolução nº 556/2024 também alterou “a Resolução CNJ nº 321/2020, para assegurar a pais ou mães, genitores monoparentais, e casais em união estável homoafetiva, o direito a usufruírem das licenças-maternidade e paternidade”.

fornecer assistência adequada à gestação e à lactância, assumido pelo Brasil, ao aderir à Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher; e na premissa segundo a qual a amamentação não é de responsabilidade exclusiva da mãe, mas também depende de amparo do Estado, da sociedade e do ambiente de trabalho, conforme recomendação da Organização Pan Americana da Saúde (OPAS) e Organização Mundial da Saúde (OMS).

Por fim, destaca-se que as alterações introduzidas por meio da Resolução 556/2024 buscaram ampliar e efetivar os direitos previstos para as magistradas(os) em condições especiais. É o que se constata da norma estabelecida no §3º do Art. 4ª A, o qual previu que, atendendo à realidade do Tribunal e à necessidade do serviço público, a concessão do teletrabalho em qualquer das hipóteses de regime especial poderá ser executada por meio de atuação temporária da magistrada(o) em unidades de Juízo 100% digital, ou nos Núcleos de Justiça 4.0, ou em unidades judiciárias físicas situadas no local da residência das(os) filhas(os), enquanto perdurar a situação do art. 1º-A, de modo a viabilizar a compatibilização do regime especial de trabalho com a atividade jurisdicional da(o) magistrada(o). Daí se conclui o intuito da norma protetiva em viabilizar a implementação do teletrabalho às magistradas em condições especiais, pelo que se espera a mudança de posicionamento do Tribunal de Justiça da Bahia quanto ao tema.

Em virtude dos fatos mencionados, verifica-se que o teletrabalho para as(os) Magistradas(os) não foi regulamentado pelo Tribunal de Justiça da Bahia, na medida em que só é aplicado excepcionalmente e mediante deferimento da autoridade competente aos casos enquadrados como condições especiais. Contudo, quanto às magistradas gestantes e lactantes, o benefício tem sido negado, total ou parcialmente, pelo que se faz necessário o avanço para discutir e implementar o tema, já estabelecido pela Resolução nº 343/2020 e ampliado pelas alterações introduzidas com a Resolução nº 556/2024. Nessa realidade, o teletrabalho foi regulamentado pela Resolução nº 481/2020 para as(os) magistradas(os) não enquadradas(os) em condições especiais, pelo que se aguarda que seja assegurado e implementado pelo TJBA, para todas as(os) magistradas(os) desse órgão.

### 5.1.3 Região Norte – Tribunal de Justiça do Pará

O Tribunal de Justiça do Pará (TJPA) também já havia implementado o teletrabalho desde 2019 para as(os) servidoras(es), conforme estabelecido na Portaria nº 2738/2020-GP, de 1º de dezembro de 2020. Segundo a notícia<sup>351</sup> publicada no sitio do Tribunal do Pará, o teletrabalho foi efetivado por meio de um projeto piloto que vigorou entre 1º de agosto de 2019 e 1º de agosto de 2020, logrando resultados positivos no período quanto à produtividade. Conforme asseverou o juiz auxiliar da presidência do TJPA, “decorrido o prazo do projeto experimental, e por conta dos efeitos da pandemia do Covid-19, se tornou urgente a necessidade de se implementar de forma definitiva o teletrabalho”.

Durante a pandemia, foi editada a Portaria Conjunta nº 1, de 13 de março de 2020<sup>352</sup>, que regulamentou o teletrabalho e outras medidas de prevenção<sup>353</sup>. Após, foi instituída a Portaria Conjunta nº 15/2020-GP/VP/CJRMB/CJCI, de 21 de junho de 2020, que regulamentou “a retomada gradual dos serviços de forma presencial, observadas as ações necessárias para a prevenção de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).”<sup>354</sup>

Em setembro de 2021, o Tribunal de Justiça do Pará editou a Resolução nº 17<sup>355</sup>, para regulamentar “as condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais, doença grave ou que sejam pais, mães ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição”. Entre os fundamentos utilizados para alicerçar o conteúdo do referido instrumento normativo, destaca-se, como estabelecido pela Resolução nº 343/2020 do CNJ, que os princípios da unidade familiar e da prioridade absoluta aos interesses da criança e do

---

<sup>351</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria regulamenta o teletrabalho**, em 02 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1155120-portaria-regulamenta-teletrabalho.xhtml>. Acesso em: 11 jun. 2024.

<sup>352</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 1/2020-Gp/VP/CJRMB/CJCI**, de 13 de março de 2020. Disponível em <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=896786>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>353</sup> Esse instrumento normativo foi sucedido por vários outros que prorrogaram o teletrabalho e instituíram medidas de prevenção em decorrência da Pandemia do Coronavírus.

<sup>354</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 15/2020-Gp/VP/CJRMB/CJCI**, de 21 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=969167>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>355</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Resolução nº 17**, de 8 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=998043>. Acesso em 11 jun.2024.

adolescente, especialmente quando o núcleo familiar contenha pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, não podem ser preteridos indiscriminadamente em decorrência da primazia do interesse público, relativamente à moradia da(o) magistrada(o) no local de sua lotação. Preocupou-se, ainda, em resguardar às magistradas(os) em condições especiais de trabalho o direito ao “acompanhamento eficaz próprio ou de seus dependentes em tratamentos médicos, terapias multidisciplinares, atividades pedagógicas e da vida cotidiana”, conforme estabelecido pelo CNJ, à(ao) magistrada(o) que tenha filha(o) ou dependente com deficiência.

Destaca-se que, conforme notícia publicada no sitio do Tribunal de Justiça do Pará<sup>356</sup>, houve sucesso no cumprimento da prestação jurisdicional. Realizado o monitoramento quantitativo dos atos praticados por magistrados, durante o período da Pandemia do Coronavírus, atestou-se que o “Judiciário paraense alcançou 74 mil despachos de magistrados em quase 60 dias de regime diferenciado de trabalho.” As(os) magistradas(os) realizaram 67.394 decisões interlocutórias e 39.397 sentenças e decisões terminativas nos 1º e 2º Graus, nos Juizados Especiais e nas Turmas Recursais e, no período, foram distribuídos 27.564 novos processos e procedimentos.

Após a situação excepcional da pandemia e das condições especiais de trabalho, estipuladas pela Resolução nº 343/2020, situações em que o teletrabalho abarcou as(os) magistradas(os), o Tribunal do Pará tratou sobre o tema somente para as(os) servidoras(es). Nesse contexto, foi instituída a Portaria nº 2640/2022-GP, de 19 de julho de 2022<sup>357</sup>, que regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário do Pará, nos termos da Resolução nº227/2016 do CNJ. Adiante, a Portaria Conjunta nº 2/2023-GP/CGJ, de 8 de março de 2023<sup>358</sup> alterou a Portaria nº 2640/2022-GP,

---

<sup>356</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Despachos alcançam 74 mil no teletrabalho**, de 15 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1077146-despachos-alcancam-105-mil-no-teletrabalho.xhtml>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>357</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria nº 2640/2022-GP**, de 19 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1120391#:~:text=PORTARIA%20N92640%2F2022-GP%2C,Pará%20e%20dá%20outras%20providências.&text=do%20Pará%2C%20nos%20termos%20desta%20Portaria>. Acesso em. 17 jun.2024.

<sup>358</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 2/2023-GP/CGJ**, de 8 de março de 2023. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1262554>. Acesso em 17 jun. 2024.

para adequá-la à Resolução nº 481/2022 do CNJ, que também tratou do tema somente para servidoras(es), apesar de o CNJ ter regulamentado o teletrabalho para as(os) magistrados no referido instrumento normativo.

Mesmo após a Resolução nº 481/2022 do CNJ e o aumento na produtividade verificado no período da Pandemia, constata-se que o Tribunal de Justiça do Pará não regulamentou o teletrabalho para magistradas(os), salvo para os casos enquadrados como condições especiais, nos termos da Resolução nº 343/2020.

#### 5.1.4 Região Centro-Oeste: Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios

Do mesmo modo que outros tribunais já mencionados, mesmo antes da pandemia do coronavírus, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (TJDFT) já havia instituído o teletrabalho, por meio das Resoluções nº 12/2015<sup>359</sup> e nº 12/2016<sup>360</sup>, revogadas pela Resolução nº 14 de 2021<sup>361</sup>, todas regulando o regime de teletrabalho para servidoras(es) no âmbito deste Tribunal.<sup>362</sup>

Verificou-se com o teletrabalho que os resultados representaram o comprometimento de magistradas(os) e servidoras(es) e a “busca incansável do

---

<sup>359</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 12**, de 7 de agosto de 2015. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2015/resolucao-12-de-07-08-2015>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>360</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 12**, de 5 de abril de 2016. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2016/resolucao-12-de-05-04-2016>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>361</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 14**, de 6 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2021/resolucao-14-de-06-10-2021>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>362</sup> Segundo notícia publicada no sítio eletrônico do Tribunal, o Órgão objetivou a diminuição de despesas “operacionais, aperfeiçoamento dos processos de trabalho e incremento da produtividade e celeridade, uma vez que os servidores em regime de teletrabalho terão metas superiores aos demais servidores da Casa.” E, ainda, nos termos do panorama realizado em 2021, devido a implementação do teletrabalho adotado no Tribunal, em razão da pandemia de coronavírus, “de março a outubro de 2020, o TJDFT alcançou uma economia significativa poupando R\$ 18.742.219,00 reais” ao tempo que “apresentou altos níveis de produtividade. Desde o início da pandemia, em março de 2020, foram produzidos 286.731 sentenças e acórdãos; 462.392 despachos; 924.720 decisões”. Destaca a notícia que “na primeira quinzena de janeiro de 2021, o Tribunal deve alcançar a marca de 2 milhões de processos judiciais distribuídos no sistema PJe, o que concorre para viabilizar a prestação jurisdicional a distância”. Nesse contexto, asseverou o Juiz assistente da Presidência que “a realidade do serviço remoto foi positiva e não tem volta. A experiência do teletrabalho foi muito boa e agradou magistrados e servidores<sup>362</sup>.” TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Teletrabalho é a realidade no TJDFT**, publicação de 8 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2016/junho/teletrabalho-e-realidade-no-tjdft>. Acesso em 17 jun. 2024.

Judiciário local pela excelência e qualidade dos seus serviços, tendo em vista uma Justiça cada vez mais rápida, moderna e digital”. As(os) magistradas(os) atuando de forma remota contabilizaram 2.014.998 atos judiciais, entre sentenças, acórdãos, decisões e despachos proferidos, no período de 28/12/2020 a 31/10/2021<sup>363</sup>. Ademais, “O TJDFT destinou R\$ 1.970.742,93 para combate à pandemia do novo coronavírus, valores provenientes da aplicação de penas ou medidas alternativas de prestação pecuniária”, por meio da Vara de Execuções das Penas e Medidas Alternativas do DF, conforme noticiado no sítio do referido tribunal.<sup>364</sup>

O TJDFT implementou o sistema de atendimento virtual prestado pelas(os) magistradas(os) durante a Pandemia com o teletrabalho extraordinário, o qual foi regulamentado pela Portaria Conjunta nº 112/2020, alterada pelas Portarias 128/2020 e 129/2020, as quais estabeleceram o procedimento para atendimento. Segundo notícia publicada no sítio do Tribunal, “as unidades judiciais já disponibilizaram mais de 17 mil horários de atendimento ao longo de 2021, tendo registrado, até então, 402 solicitações, das quais 272 foram confirmadas.”<sup>365</sup>

Por meio da Resolução nº 2, de 24 de janeiro de 2023<sup>366</sup>, foi regulamentado o teletrabalho para magistrados no âmbito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos da Resolução nº 481/22 do CNJ. Ficou estabelecido que a adesão ao teletrabalho é facultativa e não constitui direito subjetivo nem dever funcional do magistrado, sendo efetivada mediante requerimento prévio e expresso do interessado, os quais serão apreciados pela Presidência do Tribunal, salvo nos

---

<sup>363</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Teletrabalho:** Magistrados do TJDFT registram mais de 2 milhões atos judiciais em 2021, publicado há 3 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2021/novembro/teletrabalho-tjdft-registra-cerca-de-xx-milhao-atos-judiciais-ate-outubro>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>364</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Teletrabalho:** Magistrados do TJDFT registram mais de 2 milhões atos judiciais em 2021, publicado há 3 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2021/novembro/teletrabalho-tjdft-registra-cerca-de-xx-milhao-atos-judiciais-ate-outubro>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>365</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Magistrados do DF prestam atendimento virtual a advogados de todo o país**, publicado há 4 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2020/dezembro/magistrados-do-df-recebem-solicitacao-de-advogados-de-diversos-estados-do-pais-para-atendimento-virtual>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>366</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 2**, de 24 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2023/resolucao-2-de-24-01-2023>. Acesso em 17 jun. 2024.



casos de pedidos formulados por desembargadoras(es) e juízas(es) de direito substitutas(os) de Segundo Grau. Nos casos de requerimentos subscritos por juízas(es) de direito de turma recursal e juízas(es) de direito substitutos, caberá à Corregedoria da Justiça a análise (Art. 2º e parágrafo único).

As condições para que seja deferido o trabalho remoto para os magistrados foram estabelecidas no Art. 3º, em parágrafo único da resolução 2/2023<sup>367</sup>, como sendo: o dever de se manter presente nos limites territoriais do DF; o dever de comparecer na unidade judiciária em pelo menos 3 dias úteis por semana; a obrigação de publicação prévia da escala de comparecimento presencial do magistrado na unidade judiciária no sítio eletrônico do Tribunal; a realização de atendimento virtual de advogados, defensores e promotores, quando solicitado; a obrigação de manter a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial, nos termos fixados pela Corregedoria de Justiça em ato próprio; afixação de prazos razoáveis para a realização de audiências. Tal resolução dispôs ainda que a adesão ao teletrabalho, não afasta a obrigatoriedade da presença do magistrado na unidade jurisdicional, “nas hipóteses em que o ato judicial seja realizado por videoconferência, observado o que dispõe o Art. 2º da Resolução CNJ nº 465/2022, com a redação dada pela Resolução CNJ nº 481/2022”, conforme Art. 4º da Resolução 2 de 24/01/2023<sup>368</sup> e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>369</sup>.

O teletrabalho para as(os) magistradas(os) e servidoras(es) em situações especiais foi regulamentado pela Portaria Conjunta nº 132, de 07 de dezembro de 2020, alterada pela Portaria Conjunta nº 39, de 07 de dezembro de 2023, pela Portaria Conjunta nº 126, de 09 de novembro de 2023 e pela Portaria Conjunta nº 14, de 15 de fevereiro de 2024, a qual instituiu a política para os portadores de “condições especiais de trabalho a magistrados e servidores com deficiência, necessidades

---

<sup>367</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 2**, de 24 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2023/resolucao-2-de-24-01-2023>. Acesso em 17 jun. 2024

<sup>368</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 2**, de 24 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2023/resolucao-2-de-24-01-2023>. Acesso em 17 jun. 2024.

<sup>369</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 18 jun. 2024.

especiais ou doença grave, bem como aos que tenham filhos ou dependentes legais na mesma condição, nos termos da resolução 343/2020 do CNJ”.<sup>370</sup>

Em vista disso, constata-se que o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, regulamentou o teletrabalho, mediante o implemento pela(o) magistrada(o) das condições estabelecidas pela Resolução nº 481/2022 do CNJ e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>371</sup>, regulamentando os casos enquadrados como condições especiais, nos termos da Resolução nº 343/2020.

### 5.1.5 Região Sul – Tribunal de Justiça do Paraná

O Tribunal de Justiça do Paraná, por meio da Resolução nº 221-OE, de 8 de abril de 2019, alterada pela Resolução nº 315, de 27 de setembro de 2021 – OE<sup>372</sup>, regulamentou o teletrabalho para as(os) servidoras(es) e previu a garantia de teletrabalho durante os seis meses seguintes ao fim da licença-maternidade, antes mesmo da pandemia do coronavírus. Findo o período da pandemia, o Tribunal estabeleceu a retomada integral das atividades presenciais para magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os) e empregadas(os) terceirizadas(os), em seus locais de trabalho, no âmbito do Poder Judiciário do Paraná, por meio do Decreto Judiciário nº 673/2021 - D.M<sup>373</sup>, contudo manteve o teletrabalho para as “unidades judiciais e administrativas que se enquadrarem ao previsto na Resolução nº 221/2019-OE, com

---

<sup>370</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Portaria Conjunta nº 132**, de 7 de dezembro de 2020. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2020/portaria-conjunta-132-de-07-12-2020>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>371</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>372</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Resolução nº 221-OE**, de 8 de abril de 2019. Disponível em: [https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa\\_athos/publico/ajax\\_concursos.do;jsessionid=9dcf038ac68e434da6c4267e1e1e?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f62cf3bcbebd3c9dc3556410149fddbe08bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e](https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do;jsessionid=9dcf038ac68e434da6c4267e1e1e?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f62cf3bcbebd3c9dc3556410149fddbe08bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e). Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>373</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Decreto nº 673/2021**. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/58425850/Decreto+673-2021/c74b051b-2681-e43c-d876-e1855281112e>. Acesso em: 18 jun. 2024.

as alterações trazidas pela Resolução nº 315/2021-OE, e tiverem seus planos de trabalho aprovados”, nos termos do Art. 2º do referido Decreto.

Segundo notícia publicada no sítio do Ministério Público do Paraná<sup>374</sup>, o teletrabalho foi previsto nas modalidades parcial e integral, e o percentual de servidoras(es) em “trabalho remoto passou a ser de até 70% do quadro nas unidades vinculadas diretamente à Presidência, à Vice-Presidência, à Corregedoria-Geral da Justiça e à Secretaria; até 50% no Primeiro Grau, com exceção dos gabinetes”, para os quais o número de servidoras(es) em teletrabalho era estabelecido pelas magistradas(os). Nessa ocasião, destacou o chefe da Corte paranaense que “esta alteração foi proposta com base na experiência vivenciada neste período pandêmico, em virtude da verificação de manutenção da produtividade em alguns setores com economia de recursos.”

A Instrução Normativa nº 42/2021, atualizada pela Instrução Normativa nº 175, de 11 de dezembro de 2023<sup>375</sup>, regulamentou o requerimento de instituição de condições especiais de trabalho para magistradas(os) e servidoras(es) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou que sejam mães, pais ou responsáveis por dependentes nessas mesmas condições, nos moldes estabelecidos pela Resolução n.º 343, de 9 de setembro de 2020, do CNJ. Após a edição da Resolução nº 481/22 do CNJ e, com base nos limites expressamente delineados no Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.000, o Tribunal paranaense editou o Decreto Judiciário nº 116/2023<sup>376</sup> - D.M, dispondo sobre o regime de trabalho remoto para magistradas(os) no âmbito do Tribunal de Justiça do Paraná.

Nesse contexto, quanto às condições para concessão do teletrabalho para magistradas(os), aqui valem as mesmas considerações já tecidas quanto ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, uma vez que o TJPR seguiu estritamente

---

<sup>374</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Órgão Especial do TJPR aprovou a realização de teletrabalho parcial pelos magistrados e servidores**, de 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/civel/Noticia/Orgao-Especial-do-TJPR-aprovou-realizacao-de-teletrabalho-parcial-pelos-magistrados-e>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>375</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Instrução Normativa nº 42**, de 26 de fevereiro de 2021. Disponível em: [https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa\\_athos/publico/ajax\\_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fe9a844e42cf5b0b55652fddfa68a894c8bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e](https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9fe9a844e42cf5b0b55652fddfa68a894c8bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e). Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>376</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Decreto Judiciário nº 116/2023**. Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/76785410/Decreto+magistrados.pdf/534a4452-3719-7993-4990-c9e779c2e6c9>. Acesso em: 18 jun. 2024.

os ditames estabelecidos pela CNJ quanto às(aos) magistradas(os) em condições especiais de trabalho.

### 5.1.6 Análise extra – Tribunal de Justiça do Goiás

No Tribunal de Justiça do Goiás (TJGO), o teletrabalho foi instituído antes da pandemia do coronavírus para as(os) servidoras(es), por meio da Resolução nº 131 de 14 de outubro de 2020<sup>377</sup>, nos termos das diretrizes estabelecidas pela Resolução nº 227/2016/CNJ, posteriormente alterada pela Resolução nº 298/2019, do CNJ.

Durante o período da pandemia, conforme notícia publicada no site do Tribunal de Justiça de Goiás<sup>378</sup>, o TJGO, entre os tribunais de médio porte, foi o 2º em números absolutos de decisões, despachos e arrecadação de recursos destinados a combater o coronavírus, e ocupou o 4º lugar, com um total de R\$ 10,3 milhões em recursos.

Segundo o presidente do referido tribunal, conforme se constata da mesma notícia, os dados constataram uma economia superior a R\$ 10 milhões no período, “tendo em vista a queda vertiginosa do consumo de energia elétrica, água, combustíveis, ressarcimento de despesas com locomoção e outros gastos impactados pelo Plano de Contingenciamento de Despesas do TJGO”. Destacou o presidente que ocorreu uma redução de até 98% em despesas como consumo de material de impressão, de expediente e de limpeza, apenas no mês de abril, totalizando uma economia de R\$ 1,4 milhão somente nessas áreas<sup>379</sup>.

Não obstante, o Tribunal de Justiça de Goiás determinou a retomada integral das atividades presenciais, a partir de 7 de janeiro de 2022, diante do encerramento do teletrabalho extraordinário estabelecido em razão da pandemia da COVID-19, pelo

---

<sup>377</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 131**, de 14 de outubro de 2020. Disponível em: [https://sindjustica.com/site/wp-content/uploads/2020/08/Resolucao\\_n\\_131\\_de\\_14\\_de\\_outubro\\_de\\_2020\\_-\\_TELETRABALHO.pdf](https://sindjustica.com/site/wp-content/uploads/2020/08/Resolucao_n_131_de_14_de_outubro_de_2020_-_TELETRABALHO.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>378</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Teletrabalho**: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas, de 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-tem-economia-de-ate-98-em-algumas-areas>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>379</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Teletrabalho**: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas, de 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-tem-economia-de-ate-98-em-algumas-areas>. Acesso em: 18 jun. 2024.

Decreto Judiciário nº 673/2021<sup>380</sup>. Após a pandemia, o teletrabalho para os servidores foi regulamentado pela Resolução nº 175/2021<sup>381</sup>. Para magistradas(os), o regime de teletrabalho foi implementado, por meio da Resolução nº 222, de 8 de março de 2023<sup>382</sup>.

As condições para que seja deferido teletrabalho para as magistradas(o) foram estabelecidas no Art. 1º e §1º da Resolução nº 222/2023: dever de comparecer na unidade judiciária em pelo menos 3 dias úteis por semana, para o magistrado titular, com prévia publicação no sítio eletrônico do Tribunal da escala de comparecimento presencial na unidade judiciária; dever de realizar o atendimento virtual a advogadas(os), defensoras(es) e promotoras(es), quando solicitado; dever de manter a produtividade igual ou superior à do trabalho presencial, nos termos fixados pela Corregedoria de Justiça em ato próprio; e dever de fixar de prazos razoáveis para a realização de audiências.

Quanto ao dever de comparecimento na unidade judiciária, a resolução determinou que serão contabilizados os dias de atuação por meio de designação de magistradas(os) para atuar em mutirões e projetos específicos, para atividade administrativa; ou requisitadas(os), com prejuízo parcial de suas atribuições no órgão de origem, pelo CNJ e/ou Tribunais Superiores. Quando a magistrada(o) estiver em respondência e/ou auxílio, “poderá cumprir 2 (dois) dias de trabalho presencial na Comarca de sua titularidade e 1 (um) dia de trabalho presencial”, na unidade de designação. Para a(o) magistrada(o) que atuar presencialmente nos Postos Avançados de Inclusão Digital, será considerado dia por semana de comparecimento. As participações em sessões colegiadas dos órgãos fracionários do Tribunal de Justiça, das Turmas Julgadoras e do Tribunal do Júri serão computadas para efeito

---

<sup>380</sup> Disponível em: <https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/58425850/Decreto+673-2021/c74b051b-2681-e43c-d876-e1855281112e>. Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>381</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 175**, de 10 de dezembro de 2021. Disponível em: [https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Resolucao\\_n\\_175\\_de\\_10\\_de\\_dezembro\\_de\\_2021\\_-\\_Teletrabalho.pdf](https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Resolucao_n_175_de_10_de_dezembro_de_2021_-_Teletrabalho.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024.

<sup>382</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 222/2023-CJ**, de 13 de julho de 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/agr/wp-content/uploads/sites/43/2023/01/Resolucao.n-222.2023-CJ-3de.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2024.

comparecimento na unidade (§2º, §3º, §4º, 5º§ e §6º do Art. 1º da Resolução 222/2023)<sup>383</sup>.

Interessante a disposição do Tribunal goiano, segundo a qual a(o) magistrada(o) poderá realizar audiência e demais atos processuais por videoconferência quando estiver fora da unidade judiciária, nos dias em que estiver autorizado a atuar em teletrabalho, segundo o Art. 3ª da Resolução 222/2023<sup>384</sup>. Sobre isso, inovou o TJGO em relação à normativa estabelecida pelo CNJ<sup>385;386</sup>, a qual limitou a realização de audiência por videoconferência pela(o) magistrada(o) em teletrabalho fora das instalações do Fórum às relativas ao Juízo 100% digital ou aos Núcleos de Justiça 4.0. Sobre as demais audiências, ainda que por videoconferência, a(o) magistrada(o) deverá estar presente nas instalações da serventia.

Quanto à participação feminina no Poder Judiciário de Goiás, importa considerar o teor da Resolução nº 234/2023<sup>387</sup>, que dispôs “sobre a redução da jornada de trabalho para servidoras mães de crianças de até seis anos, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás”<sup>388</sup>. Apesar de ser direcionada às servidoras,

---

<sup>383</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 222/2023-CJ**, de 13 de julho de 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/agr/wp-content/uploads/sites/43/2023/01/Resolucao.n-222.2023-CJ-3de.pdf> Acesso em: 19 jun. 2024.

<sup>384</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 222/2023-CJ**, de 13 de julho de 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/agr/wp-content/uploads/sites/43/2023/01/Resolucao.n-222.2023-CJ-3de.pdf> Acesso em: 19 jun. 2024.

<sup>385</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 222/2023-CJ**, de 13 de julho de 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/agr/wp-content/uploads/sites/43/2023/01/Resolucao.n-222.2023-CJ-3de.pdf> Acesso em: 19 jun. 2024.

<sup>386</sup> Vide decisão prolatada nos autos do PCA - Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris12/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0> Acesso em: 20 jun. 2024.

<sup>387</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça goiana aprova redução de jornada para servidoras mães da 1ª infância**, de 31 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-goiana-aprova-reducao-de-jornada-para-servidoras-maes-da-1a-infancia/#:~:text=A%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20considera%20o%20Pacto,a%20parentalidad e%20na%20primeira%20inf%C3%A2ncia>. Acesso em 21 jun. 2024.

<sup>388</sup> Conforme publicação no sítio do CNJ, a Proposta de Resolução nº 234/2023 do TJGO teve como autor o Presidente do Tribunal que destacou que: “Conforme anunciado na véspera do Dia das Mães, apresentei aos colegas do Órgão Especial este projeto que é um incentivo à proteção da primeira infância e à valorização de gênero. Em nossa sociedade, ainda é comum que a maior responsabilidade pelos cuidados com os filhos recaia sobre as mulheres, principalmente as mães”, disse Carlos França ao ressaltar que a redução da jornada de trabalho é também um reconhecimento ao desequilíbrio ainda existente na nossa sociedade.” CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça goiana aprova redução de jornada para servidoras mães da 1ª infância**, de 31 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-goiana-aprova-reducao-de-jornada-para-servidoras-maes-da-1a->

entre os fundamentos apresentados, a Resolução considerou “a necessidade de amenizar a desigualdade da carga excessiva de trabalho que recai sobre a mulher, na nossa sociedade, por assumir de maneira muito mais intensa os cuidados com os filhos”, além da “previsão da Lei 14.457/2022, especialmente no que se refere à implementação de medidas voltadas ao apoio à parentalidade na primeira infância”, do que se conclui que o referido tribunal reconhece e busca minorar as implicações do trabalho de cuidado na jornada de trabalho da mulher.

Posto isto, constata-se que o Tribunal de Justiça de Goiás se mostrou sensível aos impactos do trabalho de cuidado na jornada de trabalho das servidoras e, ainda, regulamentou o teletrabalho para magistradas(os), condicionado ao implemento das condições estabelecidas pela resolução nº 481/2022 do Conselho Nacional de Justiça e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>389</sup>. Por fim, o Tribunal Goiano inovou em relação às normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, na autorização do magistrado em teletrabalho a realizar audiências e demais atos processuais por videoconferência quando estiver fora da unidade judiciária, conforme Art. 3ª da Resolução 222/2023 do TJGO.

### 5.1.7 Análise extra – Tribunal de Justiça de São Paulo

Como o Tribunal de Justiça de São Paulo informou que todas(os) as(os) magistradas(os) encontravam-se em regime de teletrabalho, objetivou-se, inicialmente, coletar os dados quanto à implementação dessa modalidade nesse tribunal. No entanto, com a aplicação do questionário, verificou-se o pequeno número de 19 respondentes, no quantitativo total de 818 magistradas e 1.149 magistrados em regime de teletrabalho, o que poderia prejudicar a contabilidade geral dos dados e os resultados da pesquisa não terem significância e representatividade. Assim, optou-se por manter o estudo apenas a título informativo quanto ao regramento desse tribunal

---

infancia/#:~:text=A%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20considera%20o%20Pacto,a%20parentalidad e%20na%20primeira%20inf%C3%A2ncia. Acesso em 21 jun. 2024.

<sup>389</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/Infojuris12/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0> Acesso em: 20 jun. 2024.

sobre o teletrabalho, sem contabilizar as respostas na análise geral dos dados nele coletados.

A partir de março de 2020, com a expansão da pandemia do coronavírus, o Tribunal de Justiça de São Paulo passou a emitir provimentos para regulamentar o teletrabalho para todos as(os) servidoras(es) e magistradas(os). Os Provimentos iniciais do CSM nº 2545, de 16 de março de 2020, e os Provimentos de nºs 2546, 2547 e 2548, de 23 de março de 2020, até a edição do provimento nº 255118, nos termos da Recomendação do CNJ nº 62, de 17 de março de 2020, deram início ao regime de plantão especial em trabalho remoto *home office*, para enfrentar a pandemia de Covid-19, os quais foram seguidos de vários instrumentos normativos até o fim da Pandemia<sup>390</sup>.

O Tribunal de Justiça de São Paulo regulamentou o teletrabalho para magistradas(os) e servidoras(es) sobre o regime de condição especial de trabalho, por meio da Resolução nº 850/2021<sup>391</sup>, alterada pela Resolução nº 864/22, para acrescentar o §3º ao Art. 18, que estabelece a dispensa do acréscimo de produtividade às(aos) servidoras(es) e magistradas(os) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave e àquelas(es) que tenham filhos ou dependentes legais nas mesmas condições. Entre outros fundamentos, a Resolução 850/2021<sup>392</sup> apoiou-se na “preocupação com a qualidade de vida e reflexos na produtividade das(os) servidoras(es) e magistradas(os)” e ressaltou “a experiência obtida e os resultados alcançados com a realização do trabalho a distância em razão da pandemia”, bem como a considerável redução de gastos alcançados com a implementação do teletrabalho<sup>393</sup>.

---

<sup>390</sup> Segundo notícia publicada sítio do Tribunal de Justiça de São Paulo, “entre 16/3/20 e 28/3/21, foram praticados 31,2 milhões de atos judiciais, somando-se 10,1 milhões de despachos, 15,4 milhões de decisões interlocutórias, 3,6 milhões de sentenças e 983,9 mil acórdãos.” TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Pensando no futuro, TJSP regulamenta trabalho remoto para período pós-pandemia**, de 21 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=64866>. Acesso em: 21 jun. 2024.

<sup>391</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 850/2021**. Disponível em: <https://api.tjsp.jus.br/Handlers/Handler/FileFetch.ashx?codigo=122776>. Acesso em: 21 jun. 2024.

<sup>392</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 850/2021**. Disponível em: <https://api.tjsp.jus.br/Handlers/Handler/FileFetch.ashx?codigo=122776>. Acesso em: 21 jun. 2024

<sup>393</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 850/2021**. Disponível em: <https://api.tjsp.jus.br/Handlers/Handler/FileFetch.ashx?codigo=122776>. Acesso em: 21 jun. 2024.



Segundo o presidente do referido tribunal, em notícia publicada no sítio do Tribunal<sup>394</sup>, com a aprovação da resolução, o TJ ganhou anos e anos e deu um importante passo rumo à modernidade. Afirma ainda que “o Tribunal de Justiça de São Paulo parte na frente e leva à Justiça nacional a sua experiência e a certeza de que é possível prestar um serviço célere e apropriado à nova situação”. Para o juiz Rodrigo Nogueira, assessor do Gabinete Civil da Presidência, “O período de experiência ensejado pela pandemia permite que o Tribunal tenha perspectivas claras. Confirmamos que o trabalho remoto é eficaz, tendo apresentado resultados quase iguais ao período de normalidade”.

Nesse contexto, quanto às condições para concessão do teletrabalho para magistrados, aqui valem as mesmas considerações já tecidas sobre o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios e sobre o Tribunal de Justiça do Paraná, porquanto o TJSP seguiu estritamente os ditames estabelecidos pelo CNJ e também quanto às magistradas(os) em condições especiais de trabalho, estabelecidas pelas resoluções nºs 481/2022 e 343/2020 do CNJ e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo nº 0002260-11.2022.2.00.0000<sup>395</sup>.

## 5.2 AS(OS) MAGISTRADAS(OS) E O TELETRABALHO

Este capítulo é dedicado à análise dados obtidos com a aplicação do questionário tipo *survey*, via *google forms*, entre os dias 09 de maio de 2024 e 18 de junho de 2024, que contou com a participação de 168 juízas e juizes oriundas(os) de 7 Tribunais de Justiça do país, dos quais 5 foram objeto desta pesquisa, e 2 foram utilizados como estudo extra caso. A análise foi feita a partir das respostas obtidas e considerando a base teórica apresentada nos primeiros capítulos deste trabalho, sobretudo acerca do trabalho de cuidado, a divisão sexual do trabalho, a atuação das magistradas(os) no Brasil e como se dá o teletrabalho no Poder Judiciário, desde a

---

<sup>394</sup> TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Pensando no futuro, TJSP regulamenta trabalho remoto para período pós-pandemia**, de 21 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=64866>. Acesso em: 21 jun. 2024.

<sup>395</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0> Acesso em: 20 jun. 2024.

pandemia de COVID-19. Assim, este capítulo se estrutura a partir das perguntas feitas às magistradas(os), agrupando-as em blocos de assuntos, de modo a facilitar a abordagem sobre as especificidades do tema. Os resultados obtidos estão apresentados de forma numérica, por meio de gráficos, acompanhados também de discussão a partir do posicionamento doutrinário e de pesquisas relevantes já realizadas sobre o tema.

### 5.2.1 Tribunal de vínculo e perfil de raça e de gênero das(os) respondentes

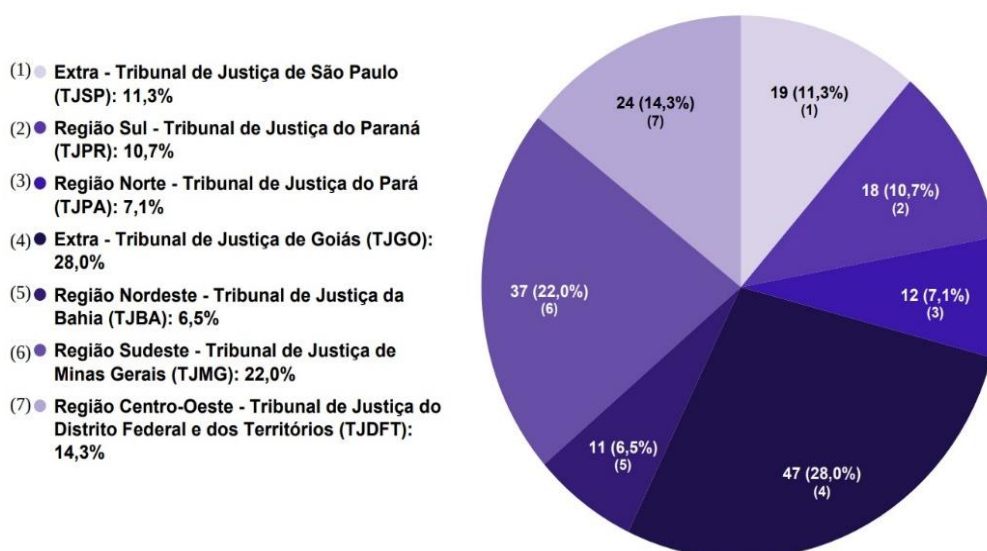


Gráfico 1 –Tribunal de vínculo  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

O gráfico 1 mostra dados sobre o Tribunal a que a(o) magistrada(o) respondente pertence. Importante rememorar que, de acordo com os esclarecimentos metodológicos, foram enviados, por e-mail, ofícios para todos os tribunais estaduais de Justiça do país e para os gabinetes das presidências, solicitando informações acerca do número de magistradas(os) que estariam em regime de teletrabalho naquele tribunal. Com as respostas obtidas, escolheu-se um tribunal por região, aquele que possuía o maior número de magistradas(os) em teletrabalho.

O tribunal representativo da Região Nordeste foi o da Bahia. Em resposta ao ofício, o Tribunal informou possuir 8 magistradas e 10 magistrados em regime de

teletrabalho, e o número de respondentes foi de 11 magistrados<sup>396</sup>. O Tribunal representativo da Região Norte foi o do Pará. Em resposta ao ofício, o Tribunal informou possuir 2 magistradas e 13 magistrados em regime de teletrabalho, e o número de respondentes desse tribunal foi de 12 magistrados. O Tribunal representativo da pesquisa na Região Centro-Oeste foi o do Distrito Federal e Territórios, que, em resposta ao ofício, informou possuir em teletrabalho parcial 20 magistradas e 28 magistrados, e em Teletrabalho Integral 5 magistradas e 1 magistrado, e o número de respondentes foi de 24 magistrados. O Tribunal representativo da Região Sudeste foi o de Minas Gerais. Em resposta ao ofício, o Tribunal informou possuir 32 magistradas e 31 magistrados em regime de teletrabalho, e o número de respondentes foi de 37 magistrados. Na região Sul, o Tribunal representativo foi o do Paraná, que informou possuir 52 magistradas e 34 magistrados em regime de teletrabalho, e o número de respondentes foi de 18 magistrados.

O Tribunal de Justiça de Goiás foi selecionado por ter, em resposta ao ofício, informado que todas(os) as(os) 243 magistradas(os) do Tribunal encontram-se em regime de teletrabalho, sendo 112 mulheres e 131 homens. O número de respondentes do TJGO foi de 47 magistrados. O Tribunal de Justiça de São Paulo foi selecionado por ter, em resposta ao ofício, também informado que todos os 1.967 magistrados. Nesse caso, os de 1ª instância, 818 mulheres e 1149 homens, encontram-se em regime de teletrabalho híbrido, dos quais somente 19 responderam.

Considerando que esta pesquisa possui natureza também qualitativa, para além de quantitativa, apesar de o número reduzido de respostas em relação ao número de magistradas(os) em teletrabalho, optou-se por manter a análise quanto aos dados obtidos. Todos esses dados encontram-se compilados no quadro 1, a seguir.

---

<sup>396</sup> Ressalta-se que, exclusivamente para tratar da soma do número de juízes e juízas dos Tribunais mencionados, visando não confundir a interpretação da (o) leitora (o), será utilizado o gênero masculino.

Tribunal	Número Informado de Magistrados em Teletrabalho	Número de respostas obtidas ao questionário aplicado
Região Norte – TJPA	15	12
Região Nordeste - TJBA	18	11
Região Centro-Oeste – TJDFT	54	24
Região Sudeste – TJMG	63	37
Região Sul – TJPR	86	18
Extra 1 – TJGO	243 (todos em teletrabalho)	47
Extra 2 – TJSP	1.967 (todos de 1ª instância em teletrabalho)	19

Quadro 1 – Número de juízas(es) em teletrabalho por tribunal e número de respondentes  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Observe-se nas respostas referentes ao questionamento sobre o tribunal de origem que duas/dois indicaram pertencer a dois tribunais distintos. No entanto, verificou-se que o sistema considerou a primeira resposta como a correta. Assim, não houve prejuízo para a apuração quanto aos demais dados da pesquisa.

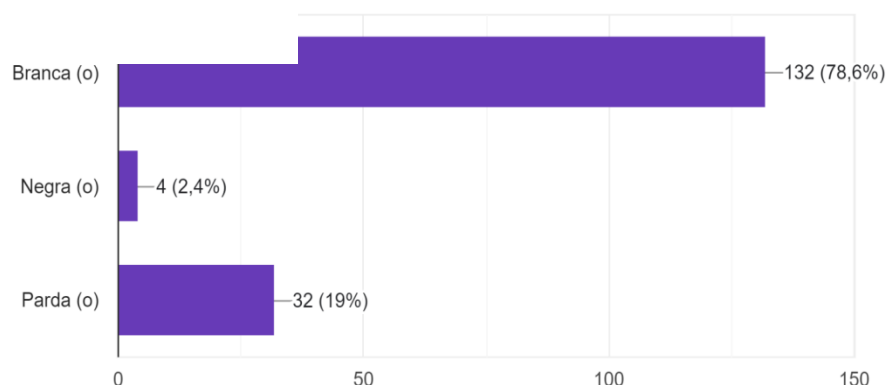


Gráfico 2 – Autodeclaração racial  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A segunda pergunta relaciona-se ao recorte de raça, pretendido por esta pesquisa, e, pelas respostas, foi possível verificar que, entre as(os) 168 respondentes, 78,4% se declararam brancas(os); 19,2%, pardas(os); e 2,4%, negras(os).

As questões de raça possuem várias hipóteses de abordagem, todas de grande importância para compreensão do tema, contudo optou-se por analisar os dados com

enfoque no número de magistradas(os) negras(os) e pardas(os) respondentes, comparativamente ao número de habitantes por raça no Brasil. Também esses dados foram importantes pelo cruzamento com os números obtidos de raça e gênero, com amparo nos estudos da Teoria Crítica da Raça, de Kimberlé Williams Crenshaw<sup>397</sup>, em especial quanto ao conceito da interseccionalidade. Ao abordar sobre racismo e Direito, Crenshaw constata a naturalização com que o tema é tratado, principalmente pelas instituições e instrumentos normativos que regulam a matéria, o que leva a refletir sobre a efetividade do princípio constitucional da igualdade, em que todas as pessoas são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Segundo os dados do Censo Demográfico 2022/2023 do IBGE, o Brasil possui uma população total de cerca de 212,7 milhões de habitantes<sup>398</sup> e, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 56,1% da população brasileira é preta ou parda<sup>399</sup>. O Censo do Poder Judiciário 2013, que obteve 10.796 respostas de magistradas e magistrados, em um total, à época, de 16.812 em atividade, ou seja, um percentual de 64% do quadro nacional naquele período, identificou que 15,6% dessas(es) respondentes eram pretas(os) ou pardas(os)<sup>400</sup>.

Em 2018, foi realizado novo estudo pelo CNJ sobre o perfil sociodemográfico na Magistratura brasileira, que na ocasião, contou com a participação de 11.348 juízas(es), o que equivalia a 62,5% das(os) magistradas(os) do período. Nesse estudo, “no que se refere ao perfil étnico-racial, a maioria se declara branca (80,3%), 18,1% negros (16,5% pardos e 1,6% pretos), e 1,6% de origem asiática (amarelo).”<sup>401</sup>

---

<sup>397</sup> CRENSHAW, Kimberlé. **Critical race theory: the key writings that formed the movement**. New York: New Press, 1995.

<sup>398</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021**, de 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao--cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>. Acesso em: 8 jul. 2024.

<sup>399</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021**, de 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao--cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>. Acesso em: 8 jul. 2024.

<sup>400</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário, 2014**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em 23 de abr. 2024.

<sup>401</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdcb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15 out. 2023

Em 2021, na pesquisa sobre negras e negros no Poder Judiciário, constatou-se que 12,8% das(os) magistradas(os) eram negras(os)<sup>402</sup>. Quanto às magistradas negras, a referida pesquisa atestou que elas contabilizam 16,3% entre juízas substitutas e 11,2% entre juízas titulares. Com relação ao número de desembargadoras negras, apesar de o percentual ser de 12,1% em comparação a 7,8% desembargadores negros, esse número absoluto é menor que no grupo masculino, porquanto são 45 desembargadoras e 93 desembargadores. Acrescenta-se que, nos quatro tribunais superiores, somente uma ministra tem registro de raça/cor negra, enquanto 8 ministros se autodeclararam negros<sup>403</sup>.

Ainda sobre a Magistratura brasileira em âmbito nacional, dados mais recentes, como os da 2ª edição do Censo do Poder Judiciário em 2023<sup>404</sup>, demonstram que “[...] entre os magistrados pardos, esses representam 14,9% dos juízes titulares; 16,1% dos substitutos e 10,1% dos desembargadores”, o que vai ao encontro da conclusão apresentada pela Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário, segundo a qual o maior déficit de negras(os) do Poder Judiciário está na carreira da Magistratura, e de que “estima-se que a equivalência dos(as) magistrados(as) negros(as) será atingida somente entre os anos de 2056 a 2059.”<sup>405</sup>

Segundo os dados obtidos, embora somente 4 dos 168 respondentes tenham se declarado negra ou negro, foi possível verificar que 32 juízas e juízes se declararam pardas e pardos, o que se pode relacionar com resultados do Censo de 2022 do IBGE<sup>406</sup>, em que, pela primeira vez, a maioria da população brasileira se declarou parda.

---

<sup>402</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Negros e Negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 04 jul. 2024. p 58

<sup>403</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Negros e Negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 04 jul. 2024. p. 66

<sup>404</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório 2º Censo do Poder Judiciário, 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024. p. 19

<sup>405</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Negros e Negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 04 jul. 2024. p. 115

<sup>406</sup> BELANDI, Caio; GOMES, Irene. Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. **Agência IBGE de notícias**. 22 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 3 jul. 2024.

Apenas 2 mulheres se declararam negras, entre as(os) 168 respondentes, dados que corroboram com o conceito de interseccionalidade tratado pelo marco teórico no presente trabalho, do que se conclui que “Precisamos compreender que homens e mulheres podem experimentar situações de racismo de maneiras especificamente relacionadas ao seu gênero”, pois a raça e o gênero são fatos que podem se entrelaçar na formação da estrutura racista<sup>407</sup>.

Para Crenshaw, “as hierarquias de raça e outras a ela relacionadas não são iguais às de gênero, mas, dado o nível de desigualdade racial no mundo e a forma pela qual a raça, como o gênero, pode limitar dramaticamente a fruição dos direitos”<sup>408</sup>. As perspectivas de raça e gênero, portanto, precisam ser analisadas, no Direito, sob perspectiva interseccional, para fins de compreender os motivos da exclusão, que atinge em maior grau, as mulheres negras no Judiciário e como esses fatores, gênero e raça, relacionam-se nesse fato. “Tanto as questões de gênero como as raciais têm lidado com a diferença”, e o grande desafio é “[...] incorporar a questão de gênero à prática dos direitos humanos e a questão racial ao gênero”<sup>409</sup>.

É importante compreender o aumento do número de pessoas que se declaram pardas ou pretas, sobretudo em espaços de poder tão utilizados e segregados como o Judiciário, porque esse reconhecimento é fruto não só de maior consciência racial e pertencimento étnico dessas pessoas, mas também de maior abertura do debate público para tratar do racismo, tão enraizado na sociedade brasileira.

Segundo aponta a pesquisa “Diagnóstico Ético Racial do Poder Judiciário”<sup>410</sup>, cinco tribunais de justiça, Amapá, Pará, Bahia, Piauí e Ceará, já atingiram equivalência nas cotas, pois o percentual de magistradas(os) negras(os) é superior ao parâmetro de inclusão estipulado, estando os 18 demais em déficit de cotas.

Com relação às 76 magistradas que se declararam brancas, foi possível verificar que, 23 são oriundas do TJGO, e 16, do TJSP, ambos tribunais da análise

---

<sup>407</sup> CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2002. p. 9

<sup>408</sup> CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**. v. 184, 1º semestre 2002, p. 171-188.

<sup>409</sup> CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2002. p. 9

<sup>410</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico Étnico-racial no Poder Judiciário**. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2024. P. 94

extra da pesquisa. Na região Centro-Oeste, oriundas do TJDFT, são 4. Na região Nordeste, apenas 1 no TJBA; na Região Norte, são 5 no TJPA; na região Sudeste, 15 no TJMG; e na região Sul, são 7 no TJPR. Entre as mulheres que se declararam negras, 1 é originária da região Nordeste, no TJBA, e 1 é da região Norte, no TJPA. Entre as mulheres pardas, 5 são do TJGO; 6 são da região Centro-Oeste, do TJDFT; na região Nordeste, são 5, no TJBA; na região Sudeste, só 1, do TJMG; e na Região Sul, 1 do TJPR.

Entre os 56 magistrados que informaram ser brancos, 17 são do TJGO; 2 são do TJSP; 10 do TJDFT; 3 do TJBA; 3 do TJPA; 16 do TJMG; e 5 do TJPR. Entre os magistrados autodeclarados pardos, 2 são do TJGO; 4 são do TJDFT; 1 do TJBA; 2 do TJPA; e 5 do TJMG. Quanto aos 2 homens que se declararam negros, um é do TJPA, e o outro é do TJSP.

Importante destacar que a Pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário, de 2021, revela que a diferença de raça entre as regiões é nítida. As regiões Norte e Nordeste abrigam os maiores grupos de juízas(es) negra(os): 62,7% e 30,2% em tribunais de médio porte (TJBA, TJCE, TJPA) e pequeno porte (TJAP, TJPI, TJTO), respectivamente<sup>411</sup>. De modo assemelhado, na Justiça Estadual, a frequência desse grupo profissional (de 83,5% e 60,6%) é maior entre tribunais localizados nas regiões Norte (TJRR, TJRO, TJAP, TJPA, TJTO) e Nordeste (TJMA, TJSE, TJBA, TJPI) e um na região Centro-Oeste (TJMT). Nenhum desses tribunais é de grande porte.<sup>412</sup>

---

<sup>411</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Negros e Negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 04 jul. 2024. P. 61

<sup>412</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Negros e Negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em 04 jul. 2024. P. 62



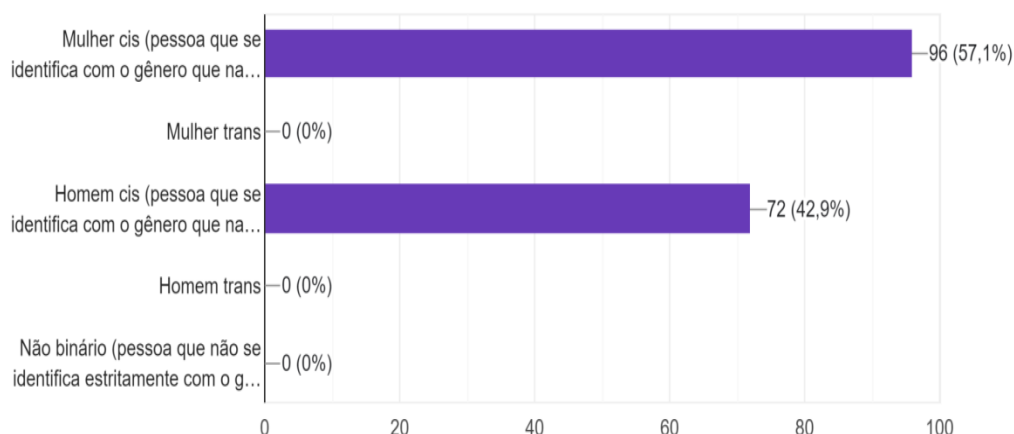


Gráfico 3 - Identidade de gênero

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A terceira pergunta dirigida às(aos) respondentes foi sobre a identidade de gênero, termo que se relaciona à experiência interna de cada indivíduo acerca do gênero com o qual se identifica, não havendo necessária relação com as características biológicas atribuídas pelos sexos masculino ou feminino, sendo possível, portanto, identificar-se com um gênero que seja diferente daquele de seu nascimento.

Quando um indivíduo se identifica com o gênero que correspondente ao seu sexo biológico, é denominado de cisgênero. Aquele que não se identifica com o seu sexo biológico é chamado de transgênero. Aquelas pessoas que não se identificam com relação ao sexo a nenhuma das duas características socialmente postas são chamadas de não-binárias.

Deve-se ter em mente que a posição jurídica da pessoa no seio da coletividade constitui um dos mais importantes atributos da personalidade, de modo que todas devam ser reconhecidas na maneira como se entendem. Ainda que a referida pergunta tenha se dedicado tão somente ao aspecto de gênero e não de orientação sexual, cabe ressaltar sua importância. A comissão LGBTQIAP+ foi criada em 2022 pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho com o objetivo de debater e propor soluções de combate à discriminação e inclusão de juízes e juízas LGBTQIAP+

no ambiente de trabalho<sup>413</sup>. No que diz respeito à pesquisa aplicada, das 168 respostas obtidas, 57,5% informam se identificar como mulheres cis, e 42,5% como homens cis, não tendo nenhum dos respondentes informado se identificar como homem ou mulher trans ou não-binário. A pergunta foi elaborada para propiciar que as(os) respondentes, de forma anônima, respondessem como se sentissem mais confortáveis em sua autodeclaração.

Os dados obtidos condizem com as pesquisas recentes, como a 2ª edição do Censo do Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, que constatou que a Magistratura brasileira é, em grande parte, masculina, branca, heterossexual, casada, católica e que “Os magistrados brancos ocupam 81% dos cargos de juízes titulares; 80% dos cargos de juízes substitutos e representam 87,8% dos desembargadores”<sup>414</sup>.

### 5.2.2 Perfil pessoal das(os) respondentes

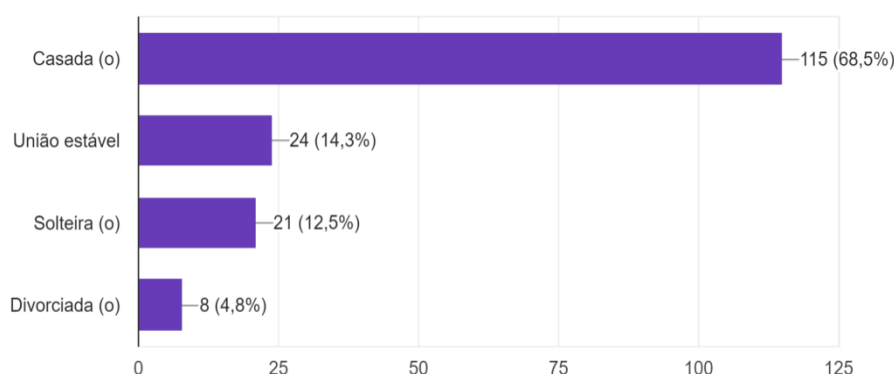


Gráfico 4 – Estado civil  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A quarta pergunta feita foi sobre seu estado civil. Segundo os resultados obtidos, dos 168 participantes, 68,5% disseram ser casadas(os) e 14,3% de

<sup>413</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Associação de juízes cria comissão LGBTQIAP+ para debater diversidade no trabalho**, em 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/32134-associacao-de-juizes-cria-comissao-lgbtqiap-para-debater-diversidade-no-trabalho>. Acesso em: 8 jul. 2022.

<sup>414</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório 2º Censo do Poder Judiciário, 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/01/relatorio-do-censo-de-2023-31012024.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024. P. 19

magistradas(os) informaram que vivem em união estável. 12,5% das(os) respondentes afirmaram ser solteiras(os), e 4,8% relataram estar divorciadas(os). Quanto ao recorte de gênero relacionado ao estado civil, verificou-se que 64 mulheres e 51 homens informaram ser casadas(os); 13 mulheres e 11 homens afirmaram viver em união estável; 13 mulheres e 8 homens se disseram solteiras(os); 6 mulheres e 2 homens se declararam divorciadas(os).

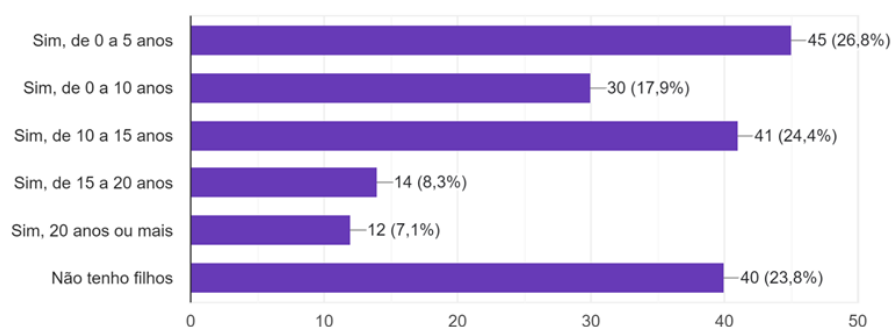


Gráfico 5 - Quantidade e idade dos filhos

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A quinta pergunta versa sobre as(os) participantes terem ou não filhos e suas idades. Das 168 participações, 26,8% responderam possuir filhos na faixa etária de 0 a 5 anos; 17,9% têm filhas(os) entre 0 e 10 anos; 24,4% possuem filhas(os) de 10 a 15 anos; 8,3% têm filhas(os) entre 15 e 20 anos; 7,1% têm filhas(os) com 20 anos ou mais; e 23,8% não possuem filhas(os). Em âmbito nacional, a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras também confirmou que a maior parte das respondentes possui filhos infantes, adolescentes, ou que ainda “demandam mais cuidados maternos, visto que 505 magistradas (44,6%) responderam que têm filhos/as entre 0 a 12 anos, e 323 (28,5%) magistradas disseram que têm filhos/as na faixa etária entre 12 a 18 anos.”<sup>415</sup> Por várias ocasiões, no decorrer desta pesquisa, especialmente nas respostas discursivas, houve relatos de dificuldades entre a maternidade e o exercício da Magistratura.

<sup>415</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023.

O trabalho de cuidado foi identificado como motivo preponderante para o exercício do teletrabalho: para 11,9% das(os) respondentes, por motivos de saúde e cuidado de filhas(os); para 6,5%, devido à gestação ou lactância; para 2,4%, motivos relacionados ao cuidado de pais idosos; e para 3,6%, cuidados de familiares com deficiência.

Quando indagadas(os) sobre qual hipótese deveria(m) ser incluída(s) no rol previsto na Resolução nº 481/2022 para concessão do teletrabalho, de modo a fomentar a participação feminina na Magistratura, 37% das(os) respondentes citaram o estímulo ao exercício da maternidade; 1,8%, o estímulo à preservação da unidade familiar; 1,2% referiu-se à possibilidade de residir fora da comarca para ficar próximo da família; e 1,8 referiu-se aos cuidados com a saúde dos membros da família.

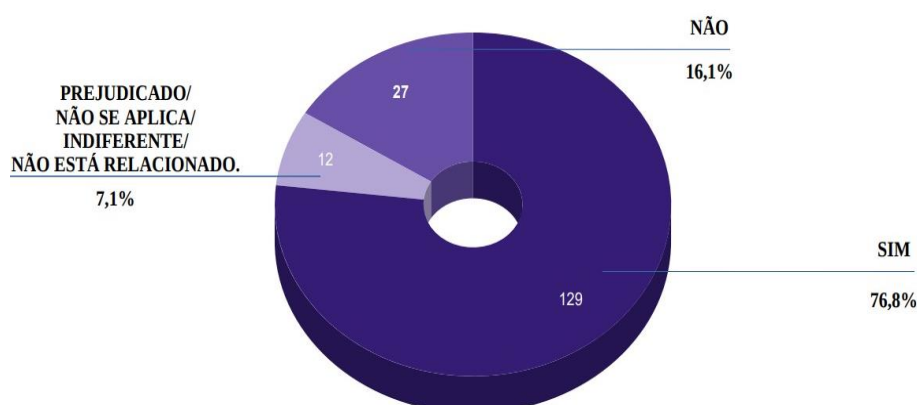


Gráfico 6 - Contribuição do teletrabalho para a situação de saúde dos familiares  
Fonte: Dados da pesquisa

Questionadas(os) sobre como o teletrabalho contribui para a situação de saúde de seus familiares, 76,8% responderam que contribui para a saúde familiar; 16,1% responderam que não contribui; e 7,1% informaram que não se aplica, ou expressaram indiferença, ou prejudicado, ou não está relacionado. Entre homens e mulheres, verificou-se que, para 75 magistradas, o teletrabalho contribui positivamente para saúde, igual resposta para 54 magistrados. Perguntou-se, ainda, sobre como o teletrabalho pode ser mais efetivo para a vida da(o) magistrada(o). 17,1% das(os) respondentes disseram que seria possibilitando o cuidado com a saúde dos familiares, entre as(os) quais 10 são homens, e 15 são mulheres.

Percebe-se que associar o trabalho judicante com os cuidados com a família é valor que prepondera entre as respondentes mulheres, as que mais vivenciam a limitação do tempo dedicado ao trabalho e o cansaço oriundo das jornadas extenuantes impostas para atender às necessidades da prole e das tarefas domésticas, mas permanecem buscando minorar os danos causados pela acumulação das demandas laborais e familiares, conforme já demonstrado neste estudo.

Adicionalmente, 15 mulheres e 12 homens indicaram que o teletrabalho não contribui para a saúde dos seus familiares. Além disso, 4 mulheres e 2 homens responderam que não se aplica, e 3 homens manifestaram indiferença. 2 mulheres mencionaram que a questão está prejudicada, e 1 homem considerou que a saúde dos familiares não está relacionada ao teletrabalho. Nas respostas discursivas a perguntas sobre o impacto positivo do teletrabalho para a saúde da família, uma respondente afirmou que o teletrabalho contribui.

*Sim. Meu esposo tem sequela neurológica e precisa de equipe de cuidadores, além de atendimento por equipe multidisciplinar. Estar na mesma cidade auxilia a manter o laço dele com nosso filho pequeno e permite que lhe assista de maneira mais imediata (Resposta anônima de uma das respondentes do survey aplicado).*

Sobre este tema, outra resposta que merece destaque foi:

*Sim. Menos estresse, o que reverbera na vida como um todo, menos preocupação de como estão os filhos, pois **isso para mãe é algo que pesa muito**, haja vista que longe deles nossa preocupação aumenta sensivelmente (Resposta anônima de uma das respondentes do survey aplicado, grifo nosso).*

Também foi referido que:

*Sim! **Para quem é mãe, ainda mais de crianças, é muito valioso poder trabalhar em casa**, através do reforço do convívio familiar, que sabemos ser fundamental no desenvolvimento saudável dos filhos. Estar em [tele]trabalho não quer dizer que trabalhamos menos, até porque nos dedicamos durante todo o dia e aos finais de semana, e produzimos consideravelmente mais. (Resposta anônima de uma das respondentes do survey aplicado, grifo nosso).*

Destarte, a par de a discussão sobre o teletrabalho ter o condão de reforçar a situação de desigualdade de gêneros, quanto aos deveres provenientes da divisão

sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, constatou-se que o teletrabalho, na visão das mulheres magistradas respondentes, é uma ferramenta aparentemente eficaz para viabilizar a conciliação do trabalho judicante com as tarefas domésticas.

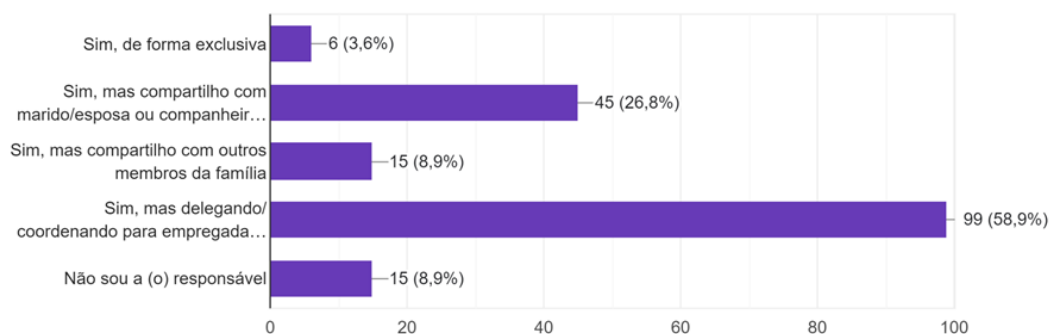


Gráfico 7 – Responsabilidade sobre os trabalhos domésticos da casa  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Questionou-se também acerca das responsabilidades sobre os serviços domésticos de casa. Entre as(os) 168 participantes, 58,9% informaram que sim, são as(os) responsáveis por esse trabalho, embora delegando a feitura disso para empregada doméstica; 26,8% afirmaram que sim, são as(os) responsáveis, porém compartilham com a(o) esposa(o) ou companheira(o); 8,9% afirmaram que são responsáveis, mas compartilham com outros membros da família; 8,9% informaram que não são responsáveis pelos serviços domésticos; e apenas 3,6% afirmaram que são, sozinhas(os) responsáveis pelo trabalho doméstico.

Sobre a distribuição do trabalho doméstico, segundo o gênero das(os) respondentes, 4 mulheres reportaram não assumir tal responsabilidade, e 11 homens afirmaram não ser responsáveis pelos trabalhos domésticos em suas residências. Sobre ser a(o) única(o) responsável pelos serviços domésticos, 4 mulheres e 2 homens indicaram assumir, sozinhas(os), essa função. Quanto ao compartilhamento dessas responsabilidades com o cônjuge, 14 mulheres e 31 homens responderam ter essa prática. Esses dados demonstram que continua necessária a divisão igualitária das tarefas domésticas no ambiente privado, visando à maior disponibilidade de tempo para as mulheres, maiores possibilidades de competição e diminuição da carga mental.

Questionadas(os) quanto à divisão de serviços domésticos com outros membros da família, 8 mulheres e 6 homens responderam sim. Quanto à delegação/coordenação dos trabalhos domésticos para uma empregada doméstica, 66 mulheres e 22 homens afirmaram fazê-lo. A expressividade da diferença desse último dado demonstra a realidade da carga mental, termo cunhado pela socióloga do trabalho Monique Haicault, para tratar o excesso de responsabilidade das mulheres e a ideia de estarem sempre preocupadas com o outro, com a casa, com a família, filhos e marido.

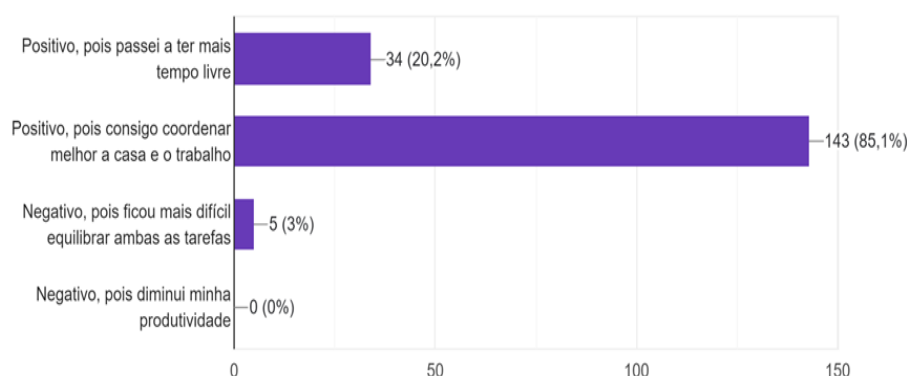


Gráfico 8 – Avaliação do teletrabalho exercido juntamente com o trabalho doméstico  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que diz respeito aos dados coletados sobre o teletrabalho em conjunto com as tarefas domésticas e seu impacto no desempenho funcional, 20,2% das(os) respondentes relataram que o teletrabalho proporcionou mais tempo livre; 85,1% destacaram a melhoria na coordenação entre casa e trabalho; 3% mencionaram dificuldades em equilibrar ambas as responsabilidades; e nenhum participante relatou diminuição na produtividade.

Ao desagregar os resultados por gênero, observou-se que, em relação ao impacto do teletrabalho combinado com os serviços domésticos, 13 mulheres e 21 homens responderam que o teletrabalho propiciou mais tempo livre. 79 mulheres e 50 homens responderam que essa combinação afeta positivamente, pois conseguem coordenar melhor a casa e o trabalho. 3 mulheres e 1 homem relataram que o impacto foi negativo, por ter se tornado mais difícil equilibrar ambas as tarefas. Quanto à opção de diminuir a produtividade, não houve respostas catalogadas.

A pergunta que se ilustra no gráfico 8 teve como objetivo refletir se, propiciando maior flexibilidade funcional para as magistradas, como se vem observando pelas respostas dadas, isso significa que elas tenham mais tempo livre para as demandas próprias. Veja-se que o número de respondentes masculinos que alegaram ter mais tempo livre em razão do teletrabalho é muito maior do que de respondentes do sexo feminino.

Correlacionando esses dados aos resultados da pergunta anterior, em que se verificou que 66 mulheres relataram ser as responsáveis pelos cuidados da casa, embora os delegando a outrem, 79 mulheres afirmaram que o teletrabalho exercido juntamente com o trabalho doméstico foi positivo, pois permitiu coordenar melhor a casa e o trabalho. Assim, considerando que a soma de todas as magistradas respondentes foi de 96, tem-se que 82,29% delas se utilizam do teletrabalho para dar conta de ambos os trabalhos, o remunerado e o gratuito/invisível.

Em 2019, o relatório do IBGE<sup>416</sup> apurou que as mulheres dedicam quase 10,4 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao trabalho de cuidado. Segundo a pesquisa, o nível de atuação com as tarefas domésticas cresce proporcionalmente conforme o nível de instrução: “Em 2019, a taxa era de 81,9% entre as pessoas sem instrução ou com Ensino Fundamental incompleto e de 90,3% entre aqueles com Ensino Superior completo, uma diferença de 8,4 p.p.”<sup>417</sup> Apurou-se, ainda, que “[...] entre as sete atividades que integram os afazeres domésticos, a única em que a taxa de realização masculina supera a feminina é a de pequenos reparos no domicílio: 58,1% para homens e 30,6% para mulheres.”<sup>418</sup>

---

<sup>416</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, em 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 4 jul. 2024.

<sup>417</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, em 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 4 jul. 2024.

<sup>418</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, em 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de->



Quanto ao recorte de raça, o relatório do IBGE verificou que os índices de “realização de afazeres domésticos pelas mulheres brancas (91,5%), pretas (94,1%) ou pardas (92,3%) são sempre mais altos que a dos homens dos mesmos grupos de cor ou raça (80,4%, 80,9% e 76,5%, respectivamente)”<sup>419</sup>, ou seja, independentemente da raça ou da cor, são as mulheres as mais responsáveis por essa atividade.

Nesse mesmo sentido, a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>420</sup> aferiu sobre como as mulheres se sentem com a imposição de metas de produtividade pelos órgãos superiores e concluiu que, para 32,2% das magistradas respondentes, esse sistema de medição de metas impacta prejudicialmente na saúde mental delas. Outrossim, 31% das magistradas afirmaram que “se sentem prejudicadas no cumprimento das metas de produtividade, quando comparadas aos juízes”.

A pesquisa indicou ainda que 28,1% das magistradas responderam que o impacto advém do acúmulo de papéis familiares tradicionalmente ocupados pelas mulheres, o que se pode dar por “disponibilidade de tempo, considerado um atributo que incide de forma diferenciada na vida de magistrados e magistradas, em prejuízo dessas últimas em virtude da divisão sexual do trabalho.”<sup>421</sup>

Sobre o tema da falta de tempo, imprescindível ressaltar o conceito de “pobreza de tempo”, termo estabelecido nos anos de 1970 por economistas, ao concluírem que a qualidade de vida e o bem-estar não poderiam ser medidos em dinheiro e que, para mensurar a qualidade de vida das pessoas, seria necessário que elas tivessem tempo

---

noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas. Acesso em 4 jul. 2024.

<sup>419</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, em 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 4 jul. 2024.

<sup>420</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. p. 97 e 98.

<sup>421</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. p. 97 e 98.

para gozar dos momentos que trouxessem bem-estar<sup>422</sup>. Segundo Ferrito, os usos dos tempos estão, por vezes,

[...] condicionados pelos papéis sociais ostentados pelo indivíduo, de modo que algumas pessoas têm mais liberdade para definir a disponibilidade sobre seu próprio tempo do que outras [...] distribuição desigual de obrigações e tempo é a chamada pobreza de tempo<sup>423</sup>.

Com a pandemia, o que se observou foi um agravamento de desigualdades, principalmente pela intensificação das demandas de serviço doméstico, que acabaram por recair, sem sua maioria, sobre as mulheres, subtraindo, assim, tempo do seu trabalho produtivo.

Nas respostas referentes ao exercício do teletrabalho cumulado com o trabalho doméstico e o impacto no exercício da função laboral, 14 respondentes indicaram duas alternativas como benefícios. Entretanto, é relevante ressaltar que, entre essas respostas, destacam-se a melhor coordenação entre casa e trabalho e o ganho de tempo livre. 06 mulheres e 08 homens indicaram que ambas as condições foram benéficas, de acordo com suas realidades.

### 5.3 O TELETRABALHO NA PERCEPÇÃO DAS(OS) MAGISTRADAS(OS) PARTICIPANTES

Este item dedica-se a apurar os dados relacionados às condições de trabalho apresentadas pelas(os) respondentes, seja por meio das perguntas fechadas, com alternativas, seja por meio das perguntas abertas, em que se viabilizou às(aos) magistradas(os) maior liberdade para abordar o tema. As respostas foram analisadas e, observados os assuntos que eram mais pontuados, criou-se uma coleta de dados por grupo desses assuntos, conforme se verá a seguir.

---

<sup>422</sup> FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021.

<sup>423</sup> FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo: LTr, 2021. p. 25.

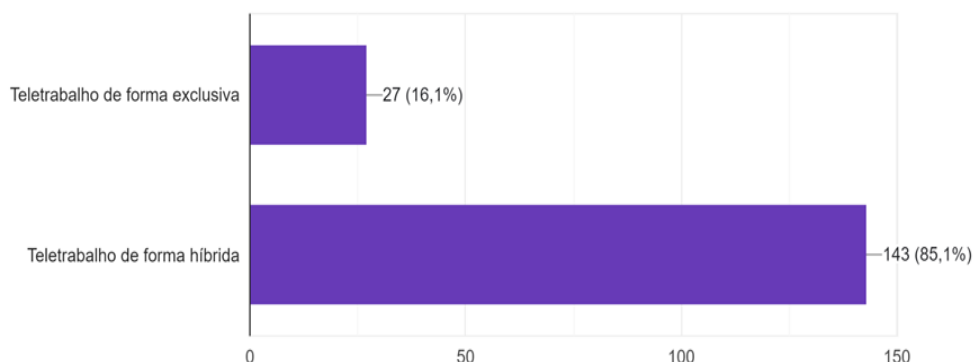


Gráfico 9 – Modalidade exercida de teletrabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Sobre o exercício do teletrabalho de forma exclusiva ou de forma híbrida, foram obtidas 168 respostas, entre as quais 16,1% das pessoas relataram que exercem o teletrabalho de forma exclusiva, e 85,1% responderam que adotam o teletrabalho de forma híbrida. A partir do recorte por gênero, os resultados mostram que 14 magistradas e 13 magistrados estão em regime de teletrabalho de forma exclusiva, 82 juízas e 59 juizes estão em regime híbrido, e 02 respondentes informaram estar no regime de teletrabalho, nas modalidades exclusiva e híbrida, simultaneamente.

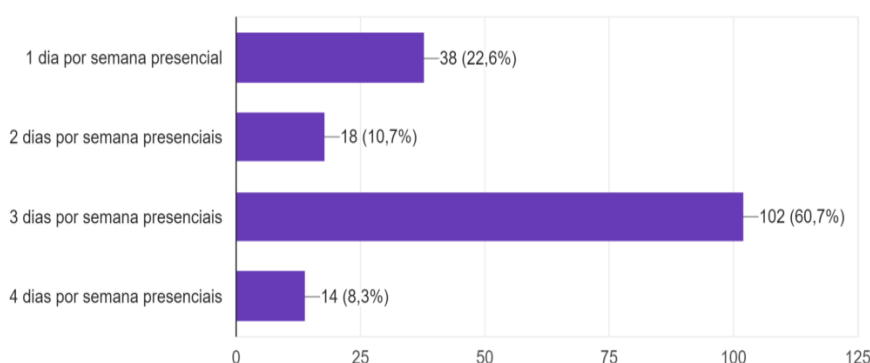


Gráfico 10 – Escala de trabalho na modalidade híbrida

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que se refere aos dados sobre o exercício de teletrabalho híbrido e a escala adotada, de um total de 168 respostas, 22,6% das(os) respondentes mencionaram adotar uma escala de trabalho presencial de 1 dia por semana; 10,7% relataram trabalhar 2 dias presenciais por semana; 60,7% referiram a escala de 3 dias

presenciais por semana; e 8,3% informaram trabalhar presencialmente com uma escala de 4 dias por semana.

Fazendo-se o recorte por gênero, em relação ao formato de escala na forma híbrida, os dados revelam que, em regime de forma exclusiva de teletrabalho, 12 magistradas e 10 magistrados exercem suas atividades presencialmente 1 dia por semana, 2 juízas informaram que trabalham presencialmente 2 dias por semana, 2 magistradas e 1 magistrado trabalham de forma presencial 3 e 4 dias por semana, respectivamente. No formato híbrido de trabalho, 10 mulheres e 6 homens afirmaram trabalhar presencialmente 1 dia por semana. 9 mulheres e 6 homens mencionaram seguir escala de 2 dias por semana de forma presencial. Um número significativo de 55 mulheres e 45 homens indicaram que suas escalas são de 3 dias presenciais por semana, e 8 mulheres e 2 homens relataram escalas de trabalho de 4 dias presenciais por semana.

Observou-se nas respostas referentes à escala do regime híbrido de teletrabalho que aquelas(es) do regime exclusivo também adotam escalas presenciais, algumas vezes por semana. Outrossim, dois dos respondentes indicaram adotar mais de uma escala na semana.

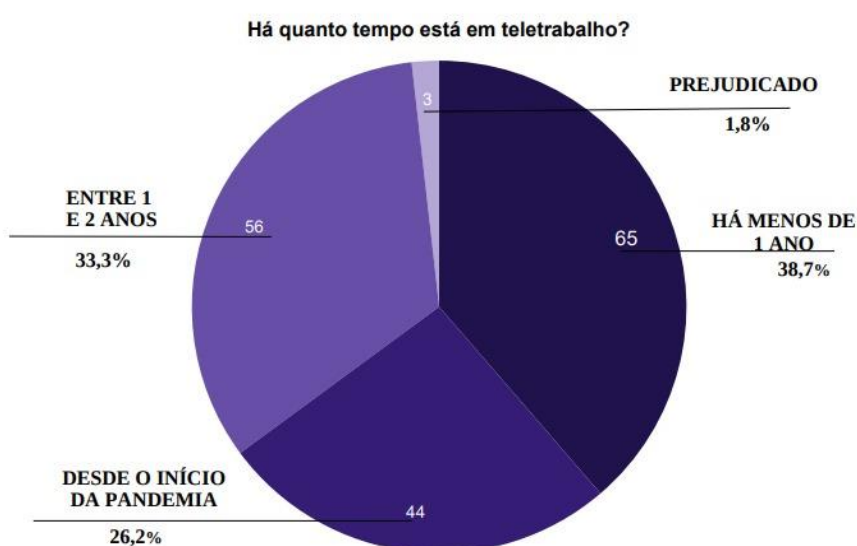


Gráfico 11 – Tempo de exercício no regime de teletrabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

No que se refere aos dados sobre o tempo em que as(os) respondentes estariam em regime de teletrabalho, obtiveram-se 168 respostas: 38,7% participantes disseram estar há menos de um ano em teletrabalho; 33,3% informaram estar entre 1 e 2 anos nessa modalidade; 26,2% informaram ter iniciado essa modalidade desde o período da pandemia, e 1,8% das respostas restou prejudicada. Recortando esses dados por gênero, 31 mulheres e 34 homens responderam estar nessa modalidade há menos de um ano; 34 mulheres e 22 homens indicaram estar trabalhando assim entre 1 e 2 anos. 28 mulheres e 16 homens afirmaram estar trabalhando nesse formato desde a pandemia. Respostas de 3 magistradas restaram prejudicadas.

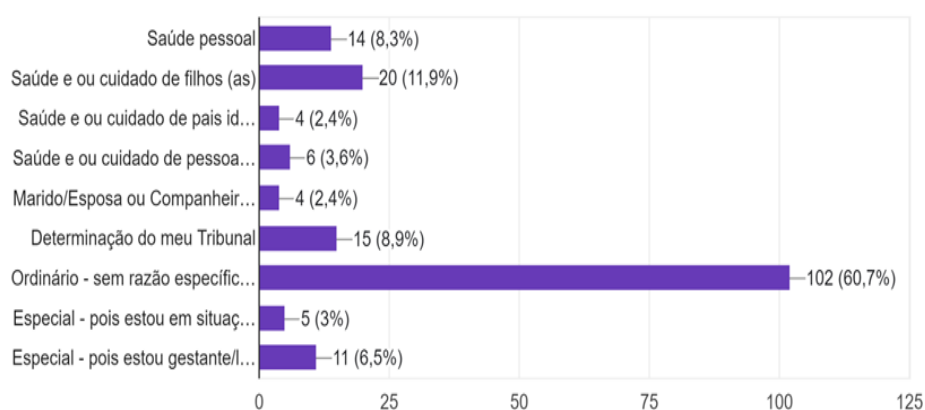


Gráfico 12 – Motivações para o regime de teletrabalho  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Questionou-se ainda sobre os motivos para adoção do regime de teletrabalho, e 168 participantes contribuíram com suas respostas: 8,3% mencionaram razões de saúde, e 11,9% alegaram motivos de saúde e cuidado com filhas(os). Motivos relacionados ao cuidado de mães ou pais idosas(os) foram citados por 2,4% dos participantes, e 3,6% indicaram cuidar de familiares com deficiência. 2,4% das(dos) respondentes mencionaram a decisão de adotar o teletrabalho devido ao relacionamento conjugal, e 8,9% mencionaram que a adoção do teletrabalho foi determinada pelo tribunal de origem. 60,7% afirmaram que solicitaram o teletrabalho sem uma razão específica e que foi deferido. Circunstâncias especiais que incluem ameaças na comarca foram relatadas por 3% dos participantes, e 6,5% mencionaram estar gestantes ou lactantes.

Ainda sobre os motivos para a adoção do regime de teletrabalho, a partir do recorte por gênero, obtiveram-se as respostas: 7 juízas e 7 juizes referiram-se à saúde pessoal. O cuidado com filhas(os) ou questões relacionadas à saúde delas(es) foram motivos citados por 8 mulheres e 12 homens, e 1 magistrado mencionou que o cuidado de pais idosos influenciou sua decisão de trabalhar remotamente. O cuidado de entes com deficiência foi citado por 3 mulheres e 2 homens, e a influência do cônjuge ou companheira(o) foi relatada por 1 magistrado como motivo para optar pelo regime. Ademais, a determinação do tribunal para adotar o regime de teletrabalho foi mencionada por 11 mulheres e 2 homens como fator determinante para trabalhar remotamente. O número significativo de 57 mulheres e 43 homens afirmou ter escolhido o teletrabalho sem uma razão específica, e 11 respondentes apresentaram diversos motivos para a adoção do regime de teletrabalho.

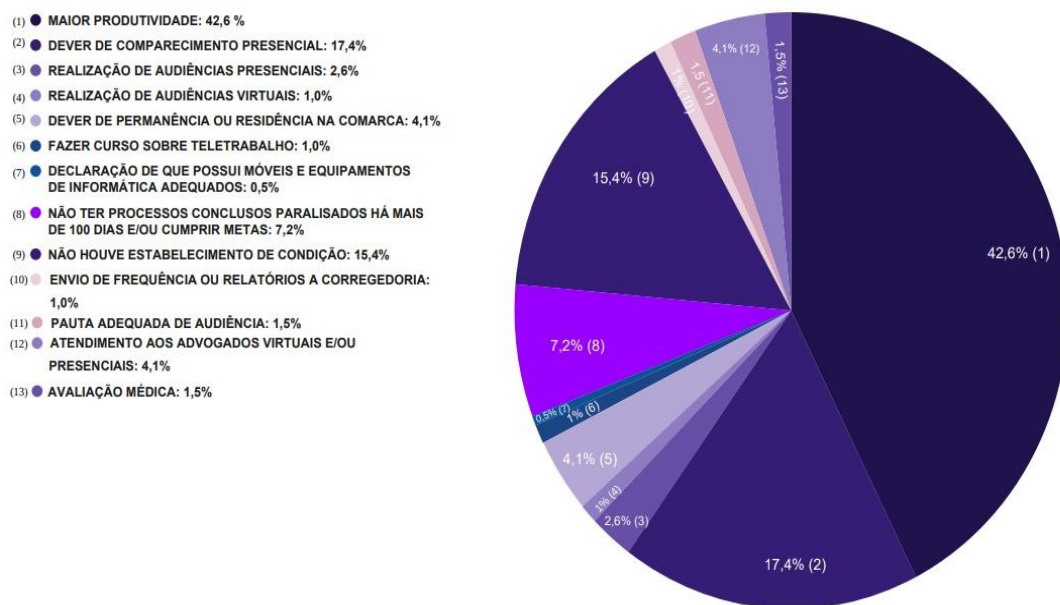


Gráfico 13 – Imposição de condições para o regime de teletrabalho  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A análise dos dados referentes às condicionantes para o deferimento do teletrabalho revelou várias especificações: 42,6% das(os) respondentes alegaram o dever de maior produtividade das(os) magistradas(os); 17,4% alegaram o dever de comparecimento presencial em dias estipulados; 2,6% informaram ser necessária a realização de audiências presenciais, enquanto a realização de audiências virtuais foi

mencionada por 1,0% dos magistrados. A avaliação médica foi exigida em 1,5% das situações.

4,1% das(os) magistradas(os) informaram que lhes foi exigido que permanecesse ou residisse na comarca. 1,0% das(os) magistradas(os) precisou realizar curso sobre teletrabalho. 0,5% dos respondentes informou que, para atuar em teletrabalho, foi requisitado que possuíssem móveis e equipamentos de informática adequados. Para 7,2% das(os) magistradas(os), o deferimento foi condicionado a não possuírem processos conclusos paralisados há mais de 100 dias e/ou cumprir metas. Em 15,4% dos casos, não foram estabelecidas condições específicas para a concessão do teletrabalho, e 1,0% relatou a exigência do envio de frequência ou relatórios à corregedoria. 1,5% das(os) magistradas(os) mencionou ser necessária manter a pauta adequada de audiências; e o atendimento às(aos) advogadas(os), de forma virtual e/ou presencial, foi uma condição para 4,1% dos casos. 3 respondentes citaram como condição estar lactantes e a comprovação dessa condição a cada três meses; e 1 respondente apresentou como condição ter filha(o) autista.

#### 5.4 O TELETRABALHO E SEUS IMPACTOS NA SAÚDE, SEGURANÇA E CARREIRA DAS(OS) MAGISTRADAS(OS)

Este item tem o fim de relacionar as perguntas apresentadas com as respostas obtidas pelas magistradas(os), especialmente as discursivas, que apresentaram formas diversas de analisar o presente tema das relações em teletrabalho.

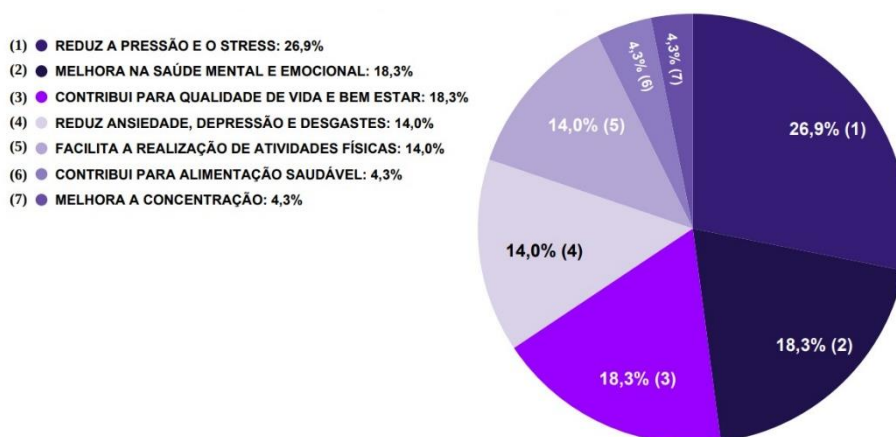


Gráfico 14 - Contribuições do teletrabalho para a situação de saúde das magistradas(os)

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Referentemente à contribuição do teletrabalho para a saúde das(os) magistradas(os), 26,9% delas relataram que esta modalidade reduz a pressão e o estresse; 18,3% mencionaram melhora na saúde mental e na emocional; 18,3% destacaram que o teletrabalho contribui para a qualidade de vida e bem-estar; 14,0% afirmaram redução da ansiedade, depressão e desgastes; 14,0% informaram que facilita a realização de atividades físicas. 4,3% mencionaram que o teletrabalho contribui para uma alimentação saudável, e 4,3% alegaram melhora na concentração.

O CNJ implementou a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, por meio da Resolução 207 de 15 de outubro de 2015<sup>424</sup>, com objetivo de zelar pelas condições de saúde dos membros do Poder Judiciário. Após quatro anos de vigência da implementação das diretrizes, em 2019, elaborou-se o relatório de Saúde de Magistrados e Servidores<sup>425</sup>, que objetivou apresentar dados estatísticos relativos à situação de saúde dos 16.998 magistradas(os) e 242.805 servidoras(es) do Poder Judiciário.

A referida pesquisa apurou os índices de absenteísmo e doença por ramo de Justiça e atestou que os maiores índices, 2,5%, foram observados na Justiça do Trabalho, em 2018. Constou ainda que o “absenteísmo-doença de magistrados da Justiça Federal dobrou de 2017 para 2018, passando de uma média de 2 para 4 dias de afastamento, por pessoa. Na Justiça do Trabalho a média é de 9 dias de ausência por magistrado.”<sup>426</sup> As moléstias mais observadas entre magistradas e magistrados foram as do sistema osteomuscular, do tecido conjuntivo (tendinites, tenossinovites, bursites) e as respiratórias. Os transtornos mentais e comportamentais surgiram em terceiro lugar<sup>427</sup>.

---

<sup>424</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 207**, de 15 de outubro de 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2189>. Acesso em: 4 jul. 2024.

<sup>425</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024.

<sup>426</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024. P. 12.

<sup>427</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024. P. 12.



Segundo a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>428</sup>, realizada em 2023, sobre a aquisição de alguma doença após o ingresso na carreira, entre as(os) magistradas(os) respondentes, percebeu-se uma preponderância de doença psicológica ou psiquiátrica entre as listadas: 587 (40,5%) responderam ter sido acometidas de estresse, 366 (25,2%) responderam transtorno de ansiedade, 182 (12,5%) falaram em depressão, 155 (10,7%) responderam síndrome de Burnout, e 66 (4,5%) relataram síndrome do pânico<sup>429</sup>.

Retomando o questionário aplicado nesta pesquisa, em relação à contribuição para a saúde das(os) magistradas(os) e fazendo-se o recorte por gênero, 14 mulheres e 11 homens relataram benefícios na redução da pressão e do estresse. 11 mulheres e 6 homens relataram benefícios percebidos na melhoria da saúde mental e emocional. 9 mulheres e 4 homens responderam redução da ansiedade, da depressão e do desgaste. 9 mulheres e 4 homens relataram facilidade para a prática de exercícios físicos. 3 mulheres e 1 homem afirmaram ter observado diferenças positivas para uma alimentação saudável. 4 mulheres e 4 homens reportaram melhorias significativas da concentração.

Esses dados revelam que os impactos da profissão afetam mais as mulheres do que aos homens, o que, por certo, é atribuído ao acúmulo de jornadas referente ao trabalho doméstico e trabalho de cuidado, se comparadas aos homens. Nesse contexto, faz-se necessária a instituição de políticas públicas para fins de equalização das jornadas, de modo a proteger a saúde das magistradas, ao menos até que a divisão de tarefas seja equânime entre homens e mulheres.

---

<sup>428</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023

<sup>429</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024. p. 184.

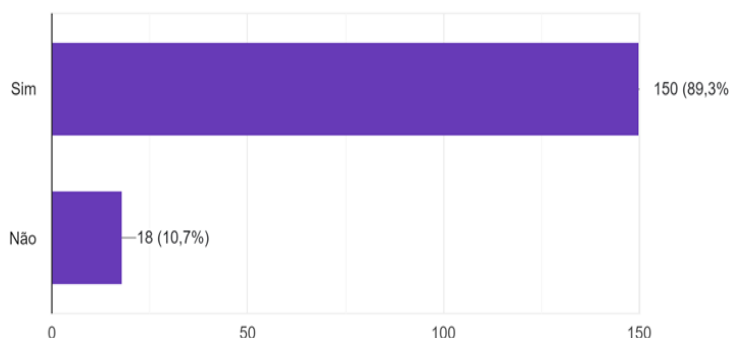


Gráfico 15 - Contribuições do teletrabalho para a própria capacitação profissional  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Sobre a contribuição do teletrabalho para a capacitação profissional das(os) respondentes, do total de 168 magistradas(os), 89,3% (85 magistradas e 65 magistrados) responderam que o teletrabalho contribui positivamente para a capacitação profissional, e 10,7% (11 magistradas e 7 magistrados) informaram que o teletrabalho não contribui para a sua capacitação profissional. Não se indagou às(aos) respondentes acerca dos motivos pelo quais o teletrabalho não contribuiu para capacitação profissional, mas foi possível verificar um número maior de magistradas do que de magistrados que fizeram essa declaração. É possível pensar que isso se dá em razão da escala rígida, estabelecida pela Resolução nº 481/2022 do CNJ, que impõe o comparecimento obrigatório por três dias semanais, o que pode dificultar a organização da agenda da magistrada, desfavorecer a sua capacitação profissional, ou, devido ao acúmulo de tarefas provenientes do trabalho de cuidado majoritariamente atribuídas a elas, restar inviável a capacitação profissional, mesmo com a disponibilização do regime de teletrabalho. De todo modo, para uma abordagem precisa, é necessário apurar melhor sobre o tema dando continuidade a esta pesquisa.

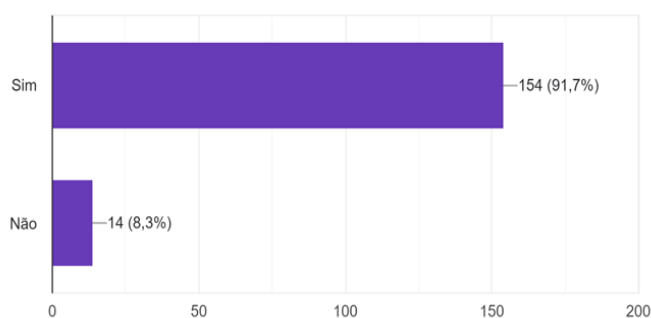


Gráfico 16 - Contribuições do teletrabalho para a própria segurança das(os) magistradas(os)  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Sobre a contribuição do teletrabalho para a segurança das magistradas(os), entre os 168 magistradas(os) respondentes, 91,7% (88 magistradas e 66 magistrados) responderam que o teletrabalho contribui positivamente para a segurança deles, enquanto 8.3% (8 magistradas e 6 magistrados) informaram que o teletrabalho não contribui para a sua segurança.

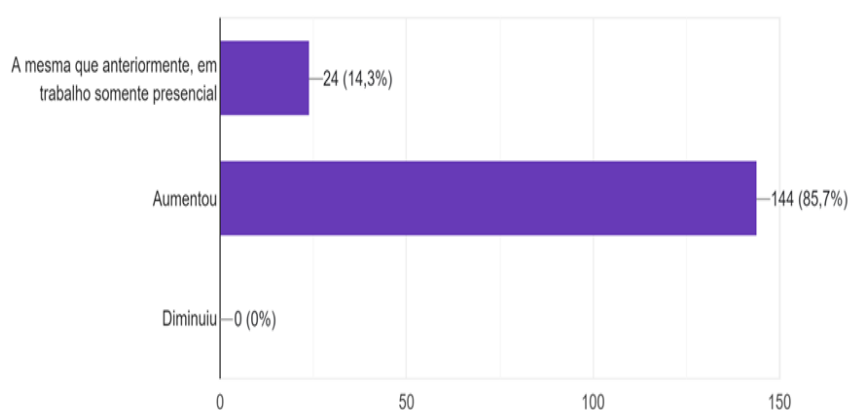


Gráfico 17 - Avaliação acerca da produtividade da(o) magistrada(o) em teletrabalho  
Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Quanto à produtividade no âmbito do Poder Judiciário, destaca Carlos Henrique Borlindo Haddad que

Horas passadas no ambiente do fórum não é métrica de sucesso. Assim como horas desperdiçadas no ambiente remoto são igualmente inservíveis. Vale usar o conceito de resultados como nova métrica para o trabalho. Pouco adianta o assessor trabalhar oito horas diárias em home office se ele produz

pouco número de minutas de sentenças e boa parte delas de qualidade questionável. O mais importante é trabalhar de forma que se associe elevada produtividade com ótima qualidade, eficiência com eficácia<sup>430</sup>.

Ao que tudo indica, o teletrabalho instituído nos termos da Resolução 481/22 do CNJ, ainda que se mostre limitado se comparado à época da pandemia, continuou a fomentar o aumento da produtividade no Poder Judiciário. Segundo os dados do relatório do Justiça em Números de 2024, do CNJ<sup>431</sup>, o “(...) aumento na produtividade de 6,9%, segundo maior percentual da série histórica”, sendo que no ano de 2023 “foram recebidos 3 milhões de casos novos a mais do que em 2022”, no entanto, “a alta da produtividade atenuou esse impacto e resultou em saldo de elevação do acervo processual de 896 mil processos.” .Acerca dos dados sobre a produtividade em teletrabalho, foram obtidas 168 respostas, das quais 14,3% das(os) respondentes afirmaram manter a mesma produtividade do trabalho presencial, e 85,7% informaram ter aumentado sua produtividade. Nesta pesquisa, nenhum respondente informou ter diminuído sua produtividade durante o período de teletrabalho.

Feito o recorte por gênero, sobre a produtividade no regime de teletrabalho, 84 mulheres e 60 homens informaram que a produtividade aumentou, 12 mulheres e 12 homens informaram que mantiveram a mesma produtividade de anteriormente, em trabalho somente presencial. Por fim, quanto à opção de resposta sobre uma possível diminuição na produtividade, não houve menção por parte das(os) respondentes.

---

<sup>430</sup> HADDAD, Carlos Henrique. **Gestão do teletrabalho**: como o TRF6 pode beneficiar-se dessa nova competência. p. 16

<sup>431</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (cnj) **Justiça em números 2024**. Brasília. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf> p. 15 e 16. Acesso 24/08/2024

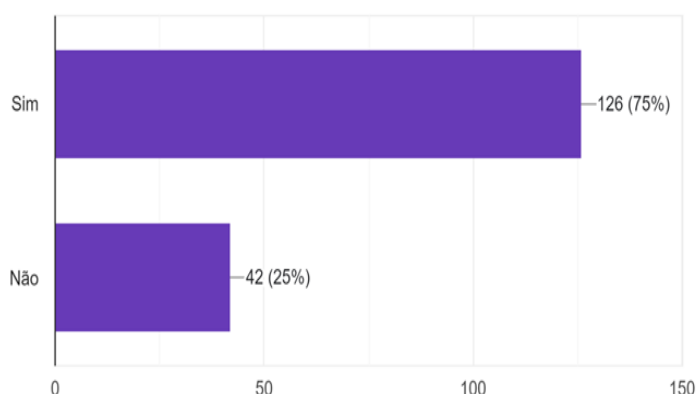


Gráfico 18 - Contribuição do teletrabalho para promoção na carreira  
 Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Sobre a percepção das(os) magistradas(os) acerca da contribuição do teletrabalho para promoção na carreira, das 168 respostas, 75% das(os) respondentes (71 mulheres e 55 homens) afirmaram ter o teletrabalho contribuído para a promoção em suas carreiras, e 25% (25 mulheres e 17 homens) disseram que não contribuiu. Ou seja, verifica-se que, para a maioria das(os) magistradas(os) respondentes, o teletrabalho contribuiu para ascensão na carreira, o que se relaciona diretamente com os dados obtidos na Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>432</sup>, em que se abordou sobre o interesse das magistradas em assumir outros compromissos institucionais. Sobre isso, 59,1% manifestaram interesse em assumir outros compromissos institucionais, e 30,1% responderam não possuir interesse, aduzindo a três principais causas: 62,2% alegaram não sobrecarga e preservação da saúde; 54,2% alegaram não poder comprometer o tempo com a família; e 30% consideraram que potenciais ganhos financeiros não compensariam maior acúmulo de funções.

Sobre esses dados, importa destacar que, segundo a Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras, para 30,9% das respondentes, a mudança obrigatória de domicílio foi o motivo de recusa de oportunidades de promoção. 27% das magistradas

---

<sup>432</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023

admitiram os impactos, e, mesmo assim, aceitaram as oportunidades que surgiram; 22,5% atestaram que deixaram de aceitar a remoção para outra Unidade Judiciária em virtude desses impactos; e 19,4% das magistradas respondentes não enxergaram a mudança de domicílio como algo impactante em suas vidas<sup>433</sup>. A pesquisa identificou que os efeitos dessas barreiras, referentes à mudança obrigatória de domicílio, podem ser minoradas pelo teletrabalho para maioria das respondentes (77,7%), portanto essa modalidade pode vir a contribuir para reduzir barreiras à promoção, decorrentes do deslocamento<sup>434</sup>.

Dessa forma, é possível afirmar que a percepção da ampla maioria das magistradas, seja do *survey* aplicado na presente pesquisa, seja de pesquisas anteriores utilizadas como referência, é de que o teletrabalho proporciona maiores possibilidades para desenvolvimento das atividades funcionais em cidade diversa da lotação e pode contribuir para reduzir barreiras à promoção, relacionadas à mudança obrigatória de domicílio. Assim, para maior estabilidade das magistradas na lotação, o espaço geográfico não seria obstáculo para realização do trabalho.

## 5.5 O TELETRABALHO E A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA MAGISTRATURA

O CNJ instituiu, em 4 de setembro de 2018, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução CNJ nº 255<sup>435</sup>, fundada na igualdade de gênero como “expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito” (Art.. 5º, I da CR/88) e para atender o 5º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, que é alcançar a igualdade de gênero, pauta da Agenda 2030. Após a implementação dessa política, vislumbrou-se um considerável avanço na formalização de instrumentos normativos protetivos dos

---

<sup>433</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. p. 120.

<sup>434</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023. [p. 95](#).

<sup>435</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 255**, de 04 de setembro de 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 5 jul. 2024.

direitos das mulheres, no âmbito judicial e do CNJ, conforme se abordou anteriormente neste trabalho.

Aqui cabe destacar a edição da Resolução CNJ nº 525/2023<sup>436</sup>, que tratou sobre a ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau, instituindo uma política de alternância de gênero para o preenchimento de vagas na Segunda Instância do Judiciário brasileiro, até que se alcance a paridade de gêneros. Tal normativa balizou-se, entre outros fundamentos, na constatação de que, apesar de as mulheres constituírem cerca de 51% da população brasileira, elas representam somente “38% da Magistratura, sendo 40% no 1º grau de jurisdição e 21,2% no 2º grau, sem a possibilidade de se estabelecer uma tendência de crescimento de tais percentuais”, conforme levantamento do CNJ, realizado em 2023. Ainda em conformidade com levantamento do CNJ, de 2021, do “universo de todas as magistradas brasileiras, as mulheres negras representam somente 19%, sendo 13,4% das juízas e 12,1% das desembargadoras, não obstante as pretas e pardas totalizem 56% da população feminina brasileira”.<sup>437</sup> Esse movimento foi essencial para a femininização do Poder Judiciário Brasileiro<sup>438</sup> e vem sendo seguido por vários Tribunais do País, a exemplo do TJSP e Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região.

Nessa toada, verificou-se pelos dados coletados que o teletrabalho constitui um instrumento que fomenta a participação feminina na Magistratura, o que poderá ser mais bem visualizado nas análises a seguir.

---

<sup>436</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 525**, de 27 de setembro de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>437</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 525**, de 27 de setembro de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 5 jul. 2024

<sup>438</sup> O CNJ elaborou guia para viabilizar a aplicação das regras da Resolução nº 525/2023. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ nº 525/2023** <https://www.cnj.jus.br/guia-elaborado-pelo-cnj-ajuda-a-praticar-paridade-no-2o-grau-da-justica/>. Acesso em: 5 jul. 2024

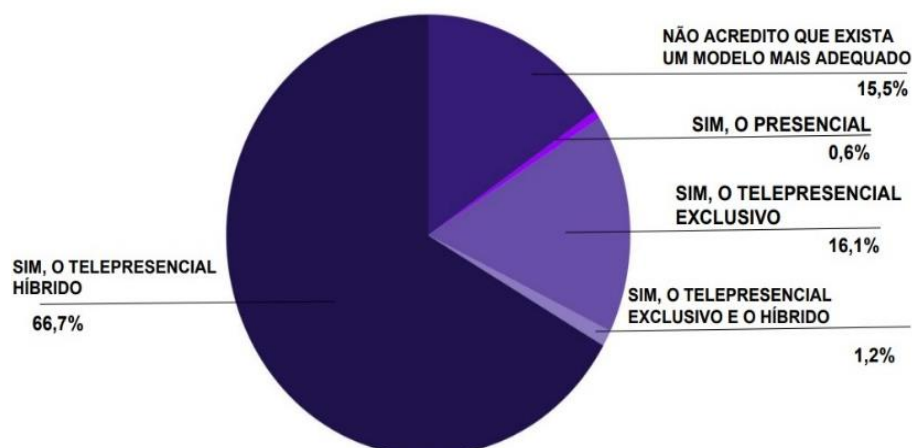


Gráfico 19 - Modelo de prestação de serviço jurisdicional mais adequado para as Magistradas

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

A maioria das(os) magistradas(os) apontou o teletrabalho, como sendo a forma de prestação de serviço mais adequada: 66,7% das(os) respondentes opinaram pelo teletrabalho na modalidade híbrida; 16,1% apontaram a modalidade telepresencial de forma exclusiva como o mais adequado; para 0,6%, o mais adequado é o modelo presencial; 15,5% acreditam não haver um modelo mais adequado; e, para 1,2%, os modelos telepresencial exclusivo e o telepresencial híbrido configuram como os mais adequados.

Interessante observar que essa também foi a conclusão da Pesquisa Perfil das Magistradas<sup>439</sup>, que verificou que, quanto à modalidade de trabalho, a opção de 56,9% das magistradas foi o trabalho híbrido, ou seja, exercidos no formato remoto e presencial. 30,5% declinaram a preferência pelo trabalho exclusivamente remoto; 7,9% das respondentes informaram não ter preferência pelo exercício do trabalho remoto; e 1,4% das respondentes mostrou-se indiferente quanto à preferência pelo trabalho remoto<sup>440</sup>.

<sup>439</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>440</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 5 jul. 2024. p. 96.



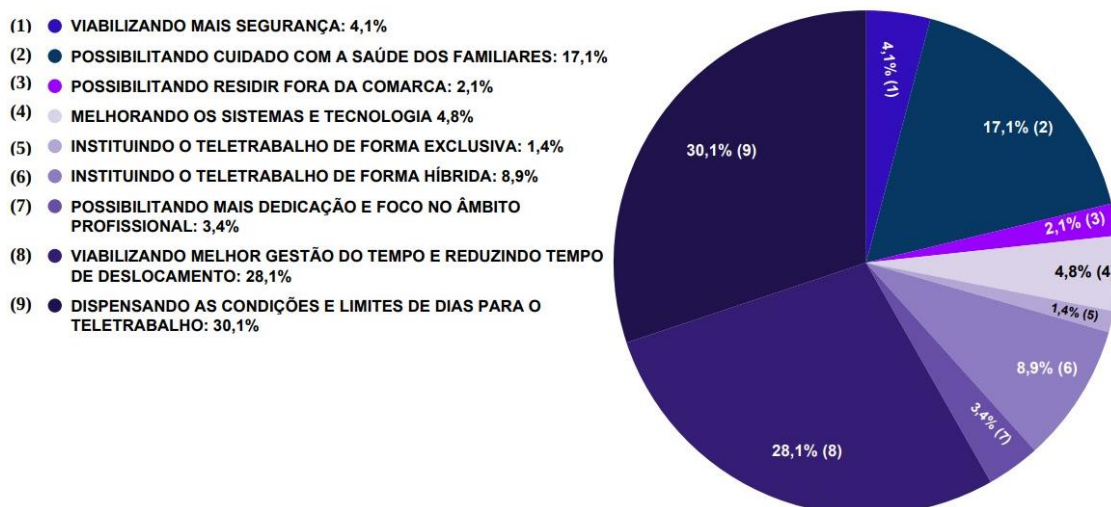


Gráfico 20 – Possibilidades para maior efetividade do teletrabalho para as(os) magistradas(os)  
 Fonte: Dados da pesquisa (2024)

As(os) magistradas(os) foram questionadas(os) acerca de hipóteses para maior efetividade do teletrabalho em suas vidas. Tendo em vista tratar-se de uma questão discursiva, múltiplas contribuições foram mencionadas. 30,1% das(os) respondentes informaram que deve haver dispensa das condições e limites de dias para o teletrabalho; 28,1% das respostas se relacionavam à melhor gestão do tempo e à redução de deslocamento aos locais físicos de trabalho. 17,1% (10 homens e 15 mulheres) mencionaram o cuidado com a saúde dos familiares como a contribuição mais efetiva para a vida dos magistrados. 8,9% informaram que, para uma maior efetividade do teletrabalho na vida das(os) magistradas(os), deve-se instituir o teletrabalho de forma híbrida, e 4,8% informaram que precisa melhorar os sistemas e os meios tecnológicos. Além disso, 4,1% das(os) respondentes referiram-se à segurança, e 3,4% responderam maior dedicação e foco no âmbito profissional. 2,1% das(os) magistradas(os) responderam que, para ser mais efetivo, deve-se possibilitar a residência fora da comarca, e 1,4% mencionou a instituição do teletrabalho de forma exclusiva. Ademais, obtiveram-se 3 respostas positivas sem justificativas, 1 respondente não soube responder, 1 respondente não compreendeu a pergunta, e 1 respondente informou que deve permanecer como está.

A preferência do teletrabalho em detrimento ao trabalho presencial também foi atestada pela Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras<sup>441</sup>, quando indagadas sobre se o trabalho remoto dificulta a concentração pela constante solicitação no ambiente doméstico, e a maior parte das magistradas “relatou que o trabalho remoto lhe daria a possibilidade de desenvolver suas funções em cidade diferente da lotação, visto que a percepção geral positiva em relação à assertiva alcançou o percentual de 82,2%”, e que “o trabalho remoto facilita a atenção a demandas pessoais e familiares (89,6%), assim como a proximidade com a família (90,2%)”<sup>442</sup>.

De acordo com a apuração das respostas obtidas nesta pesquisa, 30,1%, das(os) respondentes informam que dispensar as condições e limites de dias referentes à escala de comparecimento à comarca pode contribuir para tornar o teletrabalho mais efetivo, como se verifica em uma resposta, transcrita a seguir:

*Na Nova Era Digital, que foi acelerada pela pandemia, o teletrabalho veio para ficar. Não tem mais sentido todos os dias no presencial, assim como todos os dias no teletrabalho, salvo em algumas situações excepcionais. O hibridismo é a tônica da atualidade e deve ser incentivada. Acredito que a resolução do CNJ sobre o assunto deveria ter sido mais ampla, atendendo as especificidades de cada Tribunal e do tipo de unidade judiciária, pois ao impor apenas 2 dias de teletrabalho e 3 no presencial acabou esvaziando o instituto. Deveria ter deixado uma margem maior para que fosse feita uma adequação no caso concreto. (Resposta anônima de uma das respondentes do survey aplicado)*

Outra(o) sugeriu que, quanto à escala de comparecimento, deveria

*Haver uma quantidade de dias por mês para comparecimento, sem a necessidade de dias fixos na semana. Acredito que deveria haver uma regulação para quem tem família (cônjuge, filhos ou outros dependentes) em outro Estado. Meu marido é juiz em outro Estado e temos que viver separados por conta do trabalho, isso é muito prejudicial para nossa saúde.” E ainda, outra (o) respondente aduziu que “Não deveria haver dias de semana designados para teletrabalho e presencial. Isso pode ser gerido pelo próprio magistrado, pois o que realmente importa é a prestação jurisdicional e não de onde é prestada. (Resposta anônima de uma das respondentes do survey aplicado)*

---

<sup>441</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 5 jul. 2024

<sup>442</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 5 jul. 2024. p. 96.

De fato, é preciso repensar e rever as condições para implementação do teletrabalho, que aparentam ser estabelecidas de forma genérica, o que acaba por violar a independência funcional administrativa das(os) magistradas(os), seja porque cada uma/um deve gerir sua serventia, seja porque a(o) juíza(o) exerce cargo político e de coordenação/chefia, cabendo somente a ela(ele) deliberar internamente sobre a gestão dos trabalhos.

O princípio da independência do Poder Judiciário deriva do princípio fundamental do Estado de Direito, em especial do princípio de Separação de Poderes, que visa garantir atuação isenta do Poder Judiciário perante os demais poderes, bem como do juiz na gestão processual, gestão de litígios e gestão judiciária. O valor independência judicial<sup>443</sup> foi estabelecido entre os Princípios de Bangalore de conduta Judicial, como instrumento para a manutenção da confiança no sistema judicial e para a garantia de um julgamento justo para todos os indivíduos. Tal independência está prevista também no Código de Ética da Magistratura<sup>444</sup>, no Capítulo II, o qual prevê que “é dever do magistrado denunciar qualquer interferência que vise a limitar sua independência”. (Art. 6<sup>a</sup>)

A despeito disso, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004<sup>445</sup>, o CNJ foi instituído com a função de aprimorar o trabalho da Justiça, no que se refere aos controles administrativo e financeiro do Judiciário, bem como à supervisão do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes. Contudo, sua atuação interfere em vários aspectos da independência funcional dos magistrados e dos tribunais tais como Supervisão e Controle, Processos Disciplinares, Transparência e Eficiência. Assim, considerando que a função do Poder Judiciário é de garantir os direitos individuais, coletivos e sociais e resolver conflitos entre cidadãos, entidades e

---

<sup>443</sup> “A independência judicial é um pré-requisito do estado de Direito e uma garantia fundamental de um julgamento justo. Um juiz, conseqüentemente, deverá apoiar e ser o exemplo da independência judicial tanto no seu aspecto individual quanto no aspecto institucional”. CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL. **Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial**. 2008. Brasília. p.45. Disponível em: [https://www.unodc.org/documents/lpobrazil/Topics\\_corruption/Publicacoes/2008\\_Comentarios\\_aos\\_Principios\\_de\\_Bangalore.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpobrazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf). Acesso em: 9 jul. 2024.

<sup>444</sup> BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 8 jul. 2024.

<sup>445</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Código de Ética da Magistratura Nacional**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/01/codigo\\_de\\_etica\\_da\\_magistratura\\_nacional.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/01/codigo_de_etica_da_magistratura_nacional.pdf). Acesso em: 8 jul. 2024.

Estado, para uma prestação de serviços eficiente e eficaz, é preciso garantir a autonomia do magistrado para gerir a serventia, sob pena de engessamento do trabalho desse agente, pelo que se faz necessário repensar a imposição de escala de comparecimento dos magistrados em teletrabalho pelo CNJ.

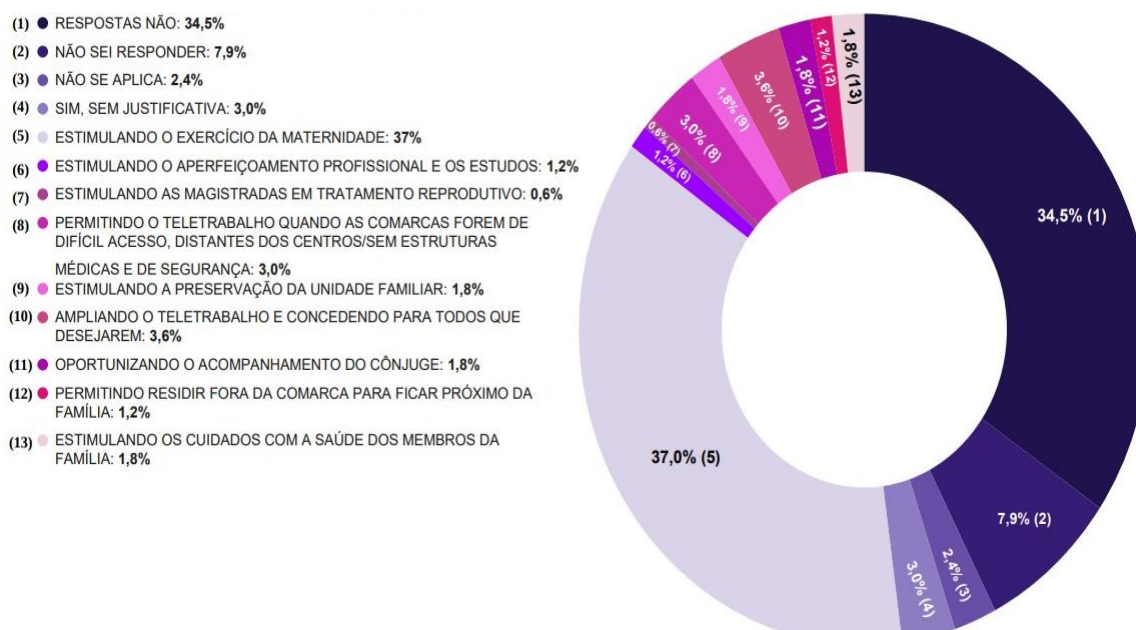


Gráfico 21 – Medidas para o rol previsto na Resolução nº 481/2022, para concessão do teletrabalho, como fomento à participação feminina na Magistratura

Fonte: Dados da pesquisa (2024)

Esta pesquisa tem como hipótese que a Resolução nº 481/2022 está em dissonância com as diretrizes para equidade de gênero adotadas pelo CNJ, por isso, com a questão cujos resultados estão expostos no gráfico 21, busca-se identificar qual a posição das(os) respondentes, tendo em vista a experiência de até então, com a vigência da referida Resolução. Para não limitar as respostas, optou-se por deixar o espaço livre, de modo que as(os) respondentes se posicionassem sobre hipóteses de fomento da participação feminina na Magistratura.

A análise das respostas discursivas das(dos) 168 magistradas(os) levou à conclusão de que a Resolução pode ser ampliada, e os dados concluem que, para 37% estimulando o exercício da maternidade; para 1,2%, estimulando o aperfeiçoamento profissional e os estudos; para 0,6%, estimulando as magistradas em tratamento reprodutivo; para 30%, permitindo o teletrabalho quando as comarcas forem de difícil acesso, distantes do centro ou sem estruturas médicas e de segurança;

para 1,8%, estimulando a preservação da unidade familiar; para 3,6%, ampliando o teletrabalho e o concedendo para todos que desejarem; para 1,8%, oportunizando o acompanhamento do cônjuge; e para 1,2%, permitindo residir fora da comarca para ficar próximo da família.

O tema da maternidade foi o mais questionado pelas(os) respondentes, que referiram que o teletrabalho possibilita essas conquistas, em consonância com os resultados da Pesquisa que identificou o Perfil das Magistradas brasileiras<sup>446</sup>, que se manifestaram a favor do teletrabalho e apontaram melhorias pessoais e profissionais proporcionadas pelo trabalho a distância, e com a Nota Técnica nº 01/2017 da AJUFE<sup>447</sup>, segundo a qual o ambiente doméstico não dificulta a concentração no trabalho remoto (58,4%).

A manutenção ou prevalência do teletrabalho se relaciona com a maternidade, tendo em vista que esse formato tem favorecido a atuação das magistradas e representa uma forma de “estimular o seu exercício”, como referido em grande parte pelas(os) respondentes. Sobre esse aspecto, é pertinente elucidar que, na Pesquisa Perfil das Magistradas Brasileiras, das 1.431 mulheres magistradas que responderam à indagação de número 34, “Engravidou durante o exercício da Magistratura?”, 909 responderam que sim. Na referida pesquisa, foram 220 magistradas informando que têm filhos, mas a gestação ocorreu antes do ingresso na carreira; e 302 disseram não ter filhos, o que permite concluir que a maior parte das respondentes da referida pesquisa (62,6%) se enquadravam na primeira alternativa, o que as habilitava a partir para a indagação seguinte, que seria a pergunta 35, “Já passou eventual constrangimento ou prejuízo por conta da gravidez no exercício da Magistratura?”, à qual 143 (15,7%) responderam que tiveram prejuízos relativos à diminuição da produtividade, e 127 (14%) responderam que tiveram prejuízo financeiro, a exemplo de perda de acumulações ou verbas pecuniárias.

---

<sup>446</sup> ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS. **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023

<sup>447</sup> ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL. **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023

Há peculiaridades na vida das mulheres inerentes à sua condição de ser mulher, tal qual a maternidade, o que deveria levar à implementação de providências diferenciadas para as mulheres, visando garantir a tão objetivada equiparação entre os gêneros. Pensando nessas providências diferenciadas, faz-se necessário mencionar aqui a criação de política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a Segunda Instância do Judiciário, aprovada em setembro de 2023, no julgamento do Ato Normativo 0005605-48.2023.2.00.0000, alterando a Resolução CNJ nº 106/2010<sup>448</sup>, que trata dos critérios objetivos para a promoção de magistrados e magistradas.

Na perspectiva do interesse público e da Democracia, nada se perderia com a política de ação afirmativa. Afinal, é a ausência de mulheres nos tribunais, e não de desembargadores do sexo masculino, que compromete interesses sociais relevantes e a legitimidade democrática das cortes<sup>449</sup>. Ademais, os homens ocupam cerca de 75% das vagas dessas cortes e continuariam com amplas possibilidades de se tornarem desembargadores, pois o acesso ao 2º grau continuaria aberto, só que de forma alternada por gênero.

Por fim, de acordo com a resolução aprovada, a ação afirmativa deve ser temporária e se manter até o atingimento da paridade nos tribunais. Com a decisão, as cortes deverão seguir a seguinte orientação para a ocupação de um cargo pelo critério do merecimento: lista mista e lista exclusiva para mulheres. Para a aferição dos resultados, o CNJ deverá manter banco de dados atualizado sobre a composição dos tribunais<sup>450</sup>.

---

<sup>448</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 106**, de 6 de abril de 2010. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 8 jul. 2024.

<sup>449</sup> Fala da então Ministra Rosa Weber, que à época era presidente do CNJ e do STF oriunda de seu voto, lido na 14ª Sessão Ordinária, realizada em 19 de setembro de 2023.

<sup>450</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juizes e juizas, de 26 de setembro de 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/#:~:text=A%20norma%20altera%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o,ao%20segundo%20grau%20de%20jurisdi%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 4 jul. 2024.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização do presente estudo teve os resultados obtidos a partir das respostas das(os) magistradas(os) às perguntas sobre o teletrabalho e a participação feminina na Magistratura, agrupadas em blocos temáticos, de modo a facilitar a abordagem das especificidades do tema.

As hipóteses de que as magistradas enfrentam desafios significativos ao conciliarem suas jornadas de trabalho com as responsabilidades do trabalho de cuidado e que têm prejuízos na ascensão de sua carreira foram confirmadas. Constatou-se, assim, que a implementação do teletrabalho na modalidade híbrida surge como uma política pública potencial para fomentar a participação feminina na Magistratura, minorando os efeitos da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, majoritariamente, atribuídos às mulheres.

A maioria das(os) magistradas(os) apontou o teletrabalho, como sendo a forma de prestação de serviço mais adequada: 66,7% das(os) respondentes referiram o teletrabalho na modalidade híbrida; 16,1% afirmaram que o mais adequado é a modalidade telepresencial, de forma exclusiva; para 0,6%, o mais adequado é o modelo presencial; 15,5% acreditam não haver um modelo mais adequado; e para 1,2%, os modelos telepresencial exclusivo e o telepresencial híbrido configuram como os mais adequados.

Segundo Bourdieu, a divisão sexual está insculpida na divisão das atividades produtivas associadas à ideia de trabalho, bem como “na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de representação(...)”<sup>451</sup>.

A análise interseccional dos dados releva que a baixa representatividade de mulheres negras na Magistratura sublinha a urgência de abordagens que reconheçam as complexidades das identidades múltiplas das magistradas, por isso destaca a necessidade crucial de considerar não apenas o gênero, mas também a raça, na formulação de políticas inclusivas dentro do Poder Judiciário. Os dados levaram a concluir, ainda, que as magistradas que conciliam a jornada de trabalho presencial

---

<sup>451</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 71

com as decorrentes do trabalho de cuidado, acumulando as demandas de ordem pessoal e profissional, ficam prejudicadas, o que viola a igualdade de gênero e vulnera a participação feminina na Magistratura.

O teletrabalho na modalidade híbrida surgiu como uma ferramenta para tentar minorar a sobrecarga de tarefas das magistradas, contribuindo positivamente para a capacitação profissional, produtividade, segurança, em especial pela flexibilidade proporcionada por este modelo de regime de trabalho, que reduz barreiras geográficas, viabiliza maior proximidade das(os) magistradas(os) com suas famílias e promove maior estabilidade na vida pessoal e conjugal, na saúde e na segurança. Verificou-se, no entanto, o impacto negativo do teletrabalho no que se refere à imposição da obrigatoriedade do comparecimento ao Fórum por, no mínimo, três dias semanais. Segundo as(os) respondentes, essa condição dificulta a organização dos trabalhos e desfavorece a gestão do tempo.

Sobre as medidas a serem incluídas no rol previsto na Resolução nº 481/2022, para fins de fomentar a participação feminina na Magistratura: 37% sugeriram estímulo ao exercício da maternidade; 1,2% mencionou estímulo ao aperfeiçoamento profissional e aos estudos; 0,6%, estímulo às magistradas em tratamento reprodutivo; 30% apontaram a permissão do teletrabalho quando as comarcas forem de difícil acesso, distantes do centro e/ou sem estruturas médicas e de segurança; 1,8% referiu o estímulo à preservação da unidade familiar; 3,6% sugeriram a ampliação do teletrabalho e sua concessão para quem assim desejar; 1,8% citou a oportunização de o cônjuge acompanhar em caso de mudança; e 1,2% referiu a permissão para residir fora da comarca e, assim, ficar próximo da família. Observa-se que as(os) respondentes deixam latente a importância da família nas sugestões sobre o aumento do rol do CNJ.

Quanto à adoção do regime de teletrabalho na vida das(os) magistradas(os), 30,1% referiram a dispensa das condições e limites de dias para o teletrabalho; 28,1% das respostas versam sobre a viabilização da melhor gestão do tempo e redução do deslocamento das(os) magistradas(os) aos locais físicos de trabalho. Quanto ao cuidado com a saúde dos familiares, 17,1% mencionaram como uma forma mais efetiva para a vida dos magistradas(os). Assim, o auxílio do teletrabalho contribui de forma excepcional para a vida das(os) judicantes, bem como diversifica e permite a versatilidade.



O acúmulo de tarefas das mulheres que saíram para o mercado de trabalho foi abordado por Bourdieu, segundo o qual as mulheres que atingiram altos cargos continuam sendo cobradas pelo sucesso profissional, sob a alegação de um menor sucesso na ordem doméstica (divórcio, casamento tardio, celibato, dificuldades ou fracassos com os filhos etc.) e na economia de bens simbólicos. Argumenta-se acerca de uma condição segundo a qual, para a mulher ter sucesso na ordem doméstica, ela deve abdicar, total ou parcialmente, do sucesso profissional. Essa abordagem, contudo, é mais uma consequência da “relação estrutural de dominação sexual”<sup>452</sup>. Essa reprodução de práticas incorporadas na estrutura social conduz o universo androcêntrico a uma legitimação contínua, na medida em que “seus preceitos resultam da incorporação do preconceito desfavorável contra o feminino, instituído na ordem das coisas, as mulheres não podem senão confirmar seguidamente tal preconceito.”<sup>453</sup>

De acordo com Bourdieu<sup>454</sup>, a abordagem técnica sobre um modo de dominação pode ensejar acepções antagônicas: 1) “ela pode reforçar simbolicamente a dominação (cujos veredictos negativos assumem muitas vezes os contornos de um puro registro comprovante)” e, nesse contexto, o teletrabalho para magistradas configuraria uma forma de reforço da desigualdade de gênero, em especial, por fomentar o acúmulo de jornadas de trabalho por elas; 2) ou, ainda, a análise pode favorecer para neutralizar a dominação, porquanto, para o autor, a “divulgação de um segredo de Estado” favoreceria “a mobilização das vítimas”, caso em que, o teletrabalho para as magistradas funcionaria como um movimento para a equalização das diferenças de gênero.

Essa última vertente constitui o escopo desta pesquisa, porquanto se entende que o movimento de implementação da igualdade de gênero se constitui, paulatinamente, de geração em geração, sendo a análise sobre o tema, nas palavras

---

<sup>452</sup> AGUIAR, Sara Fabiana Bittencourt de; OLIVEIRA, Fátima Bayma de; HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa e SANT'ANNA, Anderson de Souza. O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, n. 6, Rio de Janeiro, Nov/Dez 2022. p. 836/850

<sup>453</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 53.

<sup>454</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 157.

de Bourdieu<sup>455</sup>, “exposta a toda sorte de mal-entendidos, mais fáceis de serem revistos que de serem de antemão dissipados”.

Quanto á análise sobre o teletrabalho nos Tribunais, objeto desta pesquisa, verifica-se que o Tribunal de Justiça de Minas Gerais implementou o teletrabalho como forma de prestação de serviço antes mesmo da pandemia do coronavírus e demonstrou avanço em termos de inovação, em especial, pela instituição de curso para as capacitações necessárias à realização e à difusão dos conhecimentos relativos ao teletrabalho. Quanto às(os) magistradas(os), o teletrabalho foi regulamentado nos termos da Resolução nº 481/2022 do CNJ, enfatizando a atenção necessária aos reflexos do tema na participação feminina na Magistratura, bem como pela instituição do teletrabalho para lactantes, pelo prazo de 12 meses.

Lado outro, o teletrabalho não foi regulamentado pelo Tribunal de Justiça da Bahia, onde é excepcionalmente aplicado mediante deferimento da autoridade competente, nos casos enquadrados como condições especiais. Contudo, quanto às magistradas gestantes e lactantes, o benefício tem sido negado, total ou parcialmente, pelo que se faz necessário o avanço para discutir e implementar o tema, já estabelecido pela resolução 343/2020 e ampliado pelas alterações introduzidas pela Resolução nº 556/2024.

Nos mesmos moldes, mesmo após a Resolução nº 481/2022 do CNJ e após o aumento na produtividade verificado no período da Pandemia, o Tribunal de Justiça do Pará não regulamentou o teletrabalho para magistrados, salvo, excepcionalmente nos casos enquadrados como condições especiais, nos termos da Resolução nº 343/2020.

Os Tribunais de Justiça do Distrito Federal e Territórios, do Paraná e de São Paulo regulamentaram o teletrabalho para magistrados, mediante o implemento pela(o) magistrada(o) das condições estabelecidas na Resolução nº 481/2022 do CNJ e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.00001<sup>456</sup>, e ainda regulamentaram os casos enquadrados como condições especiais, nos termos da Resolução nº 343/2020.

---

<sup>455</sup> BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014. p. 157.

<sup>456</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Consulta Processual**. Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo). Disponível em:

O Tribunal de Justiça de Goiás se mostrou sensível aos impactos do trabalho de cuidado na jornada de trabalho das servidoras e regulamentou o teletrabalho para magistradas(os), condicionado ao implemento das condições estabelecidas pela resolução nº 481/2022 do Conselho Nacional de Justiça e decisão prolatada nos autos do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0002260-11.2022.2.00.00001. Por fim, o Tribunal Goiano inovou em relação às normas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, para fins de autorizar o magistrado, em teletrabalho, a realizar audiências e demais atos processuais por videoconferência quando estiver fora da unidade judiciária, conforme Art. 3ª da Resolução 222/2023 do TJGO.

É necessário revisitar o conceito de presencialidade, para viabilizar a implementação do teletrabalho, de modo a valorizar a experiência, conhecimentos e habilidades já angariados por magistradas(os) e atender ao processo de revolução tecnológica na prestação da atividade judicial, em especial a que advém do período da pandemia do coronavírus.

Pertinente também se faz relacionar o conceito difundido por Richard Susskind (2019), em sua obra “Online Courts and the future of Justice”, que, entre vários pontos acerca do tema, trata a ideia de que o tribunal é um serviço e não um lugar.

Foi possível verificar também que o teletrabalho para as(os) magistradas(os) já está parcialmente instituído, seja aos que possuem situação excepcional, nos termos da Resolução nº 343/20201, seja pela instituição da Justiça 4.0, seja pela regulamentação restritiva estatuída pela Resolução nº 481/2022, restando ao Poder Judiciário avaliar sobre a ampliação das hipóteses de teletrabalho às magistradas, para fins de fomentar a participação feminina na Magistratura. Dessa forma, a partir das respostas apresentadas pelos (as) magistrados(as) durante a pesquisa que o teletrabalho pode fomentar a participação feminina na Magistratura, formulando-se, em síntese, as seguintes proposições:

- 1) A concessão do teletrabalho deve ocorrer a requerimento da magistrada.
- 2) A Instituição do teletrabalho de forma híbrida, ajustável pela(o) magistrada(o) conforme a necessidade do trabalho;

- 3) A ampliação das possibilidades de concessão do teletrabalho para abarcar a capacitação profissional e acadêmica das(os) magistradas(os), e para magistradas que necessitem de tratamentos médicos complexos (incluindo fertilização *in vitro*).
- 4) A adoção pelos tribunais de sistemas tecnológicos adequados ao teletrabalho.
- 5) A concessão do teletrabalho para magistradas(os) que cuidam de familiares ascendentes ou dependentes com problemas graves de saúde, comprovando a ausência de outro parente apto a assumir os cuidados.
- 6) A instituição de um Comitê de Fiscalização pelo CNJ para monitorar e avaliar a concessão da condição especial de trabalho e teletrabalho para magistradas, com fim de assegurar o cumprimento das condições estabelecidas e a transparência dos processos de concessão.
- 7) A implementação da política de concessão do teletrabalho como critério para pontuação no Selo de Qualidade dos Tribunais, promovido pelo CNJ, incentivando os tribunais a adotarem práticas de trabalho inclusivas e equitativas.

Por fim, a releitura normativa sob as lentes de gênero atende ao direito fundamental da igualdade de direitos entre homens e mulheres, previsto expressamente, no Art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988<sup>457</sup> e contribui para fomentar a participação feminina na Magistratura, nos moldes estabelecidos pela Resolução nº 255/2018, conforme se atestou pela presente pesquisa, pelo que se sugere: A alteração da resolução 481/22 ou edição de outro instrumento normativo, com escopo de atender às necessidades das magistradas, declinadas no presente trabalho, objetivando minorar os efeitos decorrentes da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado, majoritariamente, atribuídos a elas; a determinação aos tribunais de alimentação dos bancos de dados com informações sobre o Teletrabalho e Participação Feminina na Magistratura, nos moldes estabelecidos no Art. 2.A da Resolução 255/ 2018, para investigar sobre os efeitos dessa política inclusiva aperfeiçoando-a, conforme os dados obtidos.

---

<sup>457</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 jul. /2024.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica nº 01 de 2017**. Referente à Proposta de Emenda Constitucional nº 287/2016, que trata da Reforma da Previdência Social. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/images/notas-tecnicas/2017/Nota-Tecnica-01-2017.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2023

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). **Perfil das Magistradas Brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em: 01 abril. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ASSISTENTES SOCIAIS E PSICÓLOGOS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO (AASPTJ-SP). **Resolução nº 850/2021**. Regulamenta o teletrabalho no âmbito do TJ-SP. Autor: Felype. Reportagem de: 15 abr 2021. São Paulo: AASPTJ-SP, 2021. Disponível em: <https://www.aasptjsp.net.br/2021/04/15/resolucao-no-850-2021-regulamenta-o-teletrabalho-no-ambito-do-tj-sp/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). Associação de juízes cria comissão LGBTQIAP+ para debater diversidade no trabalho. **Folha.com. The World News. Midia Jur. Mix Vale. Brazil News. Brasil 247**. 18 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/32134-associacao-de-juizes-cria-comissao-lgbtqiap-para-debater-diversidade-no-trabalho>. Acesso em: 8 jul. 2022.

BARTLETT, Katharine T. Feminist Legal Methods. **Harvard Law Review**, Cambridge, v. 829, n. 103, p. 829-888, fev. 1990. Disponível em: [https://scholarship.law.duke.edu/faculty\\_scholarship/148/](https://scholarship.law.duke.edu/faculty_scholarship/148/) Acesso em: 01 abril de 2023.

BEAUVOIR Simone de. **O Segundo Sexo**, Vol. 2: A Experiência Vivida. Difusão Europeia do Livro.

BELANDI, Caio; GOMES, Irene. Censo 2022: pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. **Agência IBGE de notícias**. 22 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda>. Acesso em: 3 jul. 2024

BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo. Editora Boitempo, 2018

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos CEBRAP** (online). São

Paulo. v. 39, n. 01. p. 143-163. jan.–abr. 2020. Disponível em: [https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/CEBRAP-1\\_b36ebc06714d2944bde0d9579544d745](https://www.oasisbr.ibict.br/vufind/Record/CEBRAP-1_b36ebc06714d2944bde0d9579544d745) Acesso em: 13 agosto de 2023.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kuhner. 2 ed. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 02 jun 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 2 jul. 2024

BRASIL. **Lei Complementar nº 35**, de 14 de março de 1979. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp35.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm). Acesso em: 09 jul.2024.

BRASIL. **Lei nº 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm). Acesso em: 2 jul. 2024.

BRASIL. MINISTÉRIO DAS MULHERES. **Relatório anual socioeconômico da mulher 2024**. Disponível em: [https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres\\_RASEAM\\_2024.pdf](https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/abril/relatorio-anual-socioeconomico-da-mulher-volta-a-ser-publicado-apos-quatro-anos/MMulheres_RASEAM_2024.pdf). Acesso em: 02 mai 2024

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 02 jul. 2024

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2024. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103-B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 8 jul. 2024

BRASIL. **Lei 14.442**, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm). Acesso em: 3 jul. 2024

BRASIL. **Lei nº 11.419**, de 19 de dezembro de 2006. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil; e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória 1.108**, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/mpv/mpv1108.htm). Acesso em: 3 jul. 2024

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Nota Informativa nº 1/2023**. Disponível em: [https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7\\_Orgaos/SNCF\\_Secretaria\\_Nacional\\_da\\_Politica\\_de\\_Cuidados\\_e\\_Familia/Arquivos/Nota\\_Informativa/Nota\\_Informativa\\_N\\_1.pdf](https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_1.pdf). Acesso em: 13 abr. 2024

CARTÓRIO MASSOTE. **Teletrabalho**: Tribunal mineiro forma sexta turma, com 31 servidores. Disponível em: <https://www.cartoriomassote.com/products/teletrabalho-tribunal-mineiro-forma-sexta-turma-com-31-servidores/> Acesso em: 10 jun. 2024

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2013.

CONCEIÇÃO, Cídia Dayara Vieira Silva da; PINTO, Bruna Laís Silva; SILVA, Salete Maria da. 2019. **Feminismo Jurídico como instrumento de ruptura como Direito Patriarcal. Interfaces Científicas – Direito**. Aracaju. v. 7, n. 3

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). **Resolução nº 570**, de 07 de agosto de 2019. Institui condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição e dá outras providências. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20570-2019.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024.

CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL (CJF). **Comentários aos Princípios de Bangalore de Conduta Judicial. 2008. Brasília**. Disponível em: [https://www.unodc.org/documents/lpobrazil/Topics\\_corruption/Publicacoes/2008\\_Comentarios\\_aos\\_Principios\\_de\\_Bangalore.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpobrazil/Topics_corruption/Publicacoes/2008_Comentarios_aos_Principios_de_Bangalore.pdf). Acesso em: 9 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Código de Ética da Magistratura Nacional**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/01/codigo\\_de\\_etica\\_da\\_Magistratura\\_nacional.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/01/codigo_de_etica_da_Magistratura_nacional.pdf). Acesso em: 8 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Acesso ao Processo 0002260-11.2022.2.00.0000**. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em 18 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **2º Censo do Poder Judiciário**, Edição 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/centso-do-poder-judiciario/> Acesso em: 18 out.2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Acesso à Justiça foi ampliado durante a pandemia, apontam pesquisas**. 26 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/acesso-a-justica-foi-ampliado-durante-a-pandemia-apontam-pesquisas/> Acesso em: 22 out 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Avaliação dos impactos da pandemia causada pela covid-19 nos processos de trabalho dos tribunais**. Brasília, 2020. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid\\_V3\\_19082020.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/Impactos-Covid_V3_19082020.pdf) acesso em 02 de jun. de 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Censo do Poder Judiciário, 2014**. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em 23 de abr.2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas, de 26 de setembro de 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/#:~:text=A%20norma%20altera%20a%20Resolu%C3%A7%C3%A3o,ao%20segundo%20grau%20de%20jurisdi%C3%A7%C3%A3o..> Acesso em: 4 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Consulta Processual. **Autos nº 0002260-11.2022.2.00.0000 (PCA - Procedimento de Controle Administrativo)**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53942&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=0>. Acesso em: 18 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico Étnico-racial no Poder Judiciário**. 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>. Acesso em: 4 jul. 2024. P. 94

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Em 2022, produtividade da força de trabalho da Justiça registra mais de 10% de crescimento**. 13 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-2022-produtividade-da-forca-de-trabalho-da-justica-registra-mais-de-10-decrescimento/#:~:text=Quanto%C3%A0%20produtividade%20dos%20servidores,%2C5%25%20nos%20tribunais%20superiores.> Acesso em 21 out. 2023



CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Guia prático para aplicação das regras da Resolução CNJ nº 525/2023** <https://www.cnj.jus.br/guia-elaborado-pelo-cnj-ajuda-a-praticar-paridade-no-2o-grau-da-justica/>. Acesso em: 5 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (cnj) **Justiça em números 2024**. Brasília. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf> p. 15 e 16. Acesso 24/08/2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em Números trará destaque à participação feminina na Magistratura**. 29 de março de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-trara-destaque-a-participacao-feminina-na-Magistratura>. Acesso em 18 out.2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça goiana aprova redução de jornada para servidoras mães da 1ª infância**. 31 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-goiana-aprova-reducao-de-jornada-para-servidoras-maes-da-1a-infancia/#:~:text=A%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20considera%20o%20Pacto,a%20parentalidade%20na%20primeira%20inf%C3%A2ncia>. Acesso em 21 jun. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Link CNJ desta quinta (6/10) discute aumento da produtividade do Judiciário**. 5 de outubro de 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/link-cnj-desta-quinta-6-10-discute-aumento-da-produtividade-do-judiciario/>. Acesso em: Acesso em 21 out. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Participação Feminina na Magistratura, 2023**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-Magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalogica.pdf>

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Percentual de teletrabalho não deve incluir magistrados e servidores com deficiência**. 6 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/percentual-de-teletrabalho-nao-deve-incluir-magistrados-e-servidores-com-deficiencia/#:~:text=O%20Conselho%2C%20durante%20a%208%C2%AA,%25%2C%20conforme%20previsto%20no%20art>. Acesso em: 02 de jun. de 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros, de 2018**. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdb6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em 15.out.2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário, 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Pessoa com deficiência: juízas do Acre atuarão em teletrabalho**. 23 de novembro de 2022. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/pessoa-com-deficiencia-juizas-do-acre-atuarao-em-teletrabalho/>. Acesso em: 18 abr. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 106**, de 6 de abril de 2010. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/168>. Acesso em: 8 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 185**, de 18 de dezembro de 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 3 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 227**, de 15 de junho de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2295#:~:text=DAS%20DISPOSIC%3%87%20%95ES%20GERAIS-,Art.,as%20condi%20%20A7%20%20B5es%20estabelecidos%20nesta%20Resolu%20%20A7%20%20A3o>. Acesso em: 12 jun. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 240**, de 9 de setembro de 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2342>. Acesso em: 3 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 255**, de 04 de setembro de 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 02 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 321**, de 15 de maio de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3324#:~:text=%20A7%201%20BA%20A%20Icen%20%20A7a%20%20A0,data%20anterior%20%20conforme%20prescri%20%20A7%20%20A3o%20m%20%20A9dica>. Acesso em: 2 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 343**, de 09 de setembro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 2 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 493**, de 17 de março de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4988>. Acesso em: 2 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 496**, de 3 de abril de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original141729202304126436bd7925677.pdf>. Acesso em 03 nov. 2023

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 525**, de 27 de setembro de 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 5 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 556**, de 30 de abril de 2024. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5548>. Acesso em 13 jun. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário**, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/03/55b519b58dae11b5e8296f9391a49bb9.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Teletrabalho**: CNJ aceita exceção para trabalhadores em tecnologia de informação, em 14 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/teletrabalho-cnj-aceita-excecao-para-trabalhadores-em-tecnologia-de-informacao/> Acesso em 02 jun. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução 398**, de 9 de junho de 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3978>. Acesso em: 3 jul. 2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 481**, de 22 de novembro de 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 3 jul. 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. **Critical race theory**: the key writings that formed the movement. New York: New Press, 1995.

CRENSHAW, Kimberlé. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. Cruzamento: raça e gênero. Brasília, DF: Unifem, 2002.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**. p. 171-188. 1º semestre 2002.

CRIOLA – ORGANIZAÇÃO DE MULHERES NEGRAS. **A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil violências e violações**. Disponível em: <https://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Dossie-Mulheres-Negras-.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2024

FACIO, Alda. Con los lentes del género se ve otra justicia. **El otro derecho**. Bogotá, n. 28, p. 85-102, 2002.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade**: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos. São Paulo; LTr, 2021.

GONÇALVES, Audrey Kramy Araruna. **O direito à desconexão no teletrabalho**: desafios e perspectivas da comunicação assíncrona no Poder Judiciário estadual.

Dissertação. (Mestrado em Direito) - Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento De Magistrados (ENFAM). 2022. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao\\_Mestrado\\_Audrey\\_Kr amy.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/175784/Dissertacao_Mestrado_Audrey_Kr amy.pdf). Acesso em: 3 jul. 2024.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, p. 223- 244, 1984.

HADDAD, C. H. B.; PEDROSA, L. A. C. **Manual de Administração Judicial enfoque prático**. Volume 1. Editora Tribo da Ilha, 2017.

HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. Sociologie du Travail, Association pour le développement de la sociologie du travail, 26, Travail des femmes et famille v. 3, p. 268-277, 1984, *apud*, FREIRE, Karen Machado. **Mulheres na advocacia home office e trabalho de cuidado durante a pandemia de COVID-19**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**, em 04 de junho de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 4 jul. 2024

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Outras formas de trabalho: 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101722>. Acesso em: 20 set. 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021**, de 22 de julho de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao--cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai-5-4-de-2012-a-2021>. Acesso em: 8 jul. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Economia dos cuidados**: marco teórico-conceitual, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP\\_Economia\\_2016.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7412/1/RP_Economia_2016.pdf). Acesso em: 2 jul. 2024.

INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL (IDIS). **O que são ODS e o que eles têm a ver com impacto social**, de 30 de janeiro de 2023. Disponível em: [https://www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjARIsAGx8D59ZSgd-AHiYuXHBQIEVCFkYPIX3faiBK0w00wvy8rmQJpzAtdYARJgaAvbnEALw\\_wcB](https://www.idis.org.br/o-que-sao-ods-e-o-que-eles-tem-a-ver-com-impacto-social/?gclid=Cj0KCQjwhL6pBhDjARIsAGx8D59ZSgd-AHiYuXHBQIEVCFkYPIX3faiBK0w00wvy8rmQJpzAtdYARJgaAvbnEALw_wcB). Acesso em 18 out.2023

LIMA, Mauro Saraiva Barros. **O teletrabalho no Poder Judiciário brasileiro: ganhos para tribunais e sociedade?** As experiências de Santa Catarina e Amazonas. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e de Empresas) - FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGV). Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/3c284739-3adb-47c7-b064-15547bbced5c>. Acesso em 05 jun. 2024.

MACHADO, Monica Sapucaia. KATHARINE T. BARTLETT: **o embate entre gênero e direito**. In: Trilhas Feministas, Vol. I. Fortaleza, CE. Editora Radiadora, 2023. P. 139 – 159

MELLO, Adriana Ramos de. A formação em questões de gênero no Poder Judiciário: um relato de experiência. **ReJuB** - Rev. Jud. Bras., Brasília, Ano 1, n. 1, p. 135-153, jul./dez. 2021.

MELLO, Adriana Ramos de. A Importância da formação dos operadores do direito em violência de gênero e direitos humanos, como instrumento de acesso à Justiça. **Revista EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57 (Edição Especial), p. 59-69, jan.-mar. 2012.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas**. 2011. 278 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/pt-br.php>. Acesso em: 02 jun 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. **Órgão Especial do TJPR aprovou a realização de teletrabalho parcial pelos magistrados e servidores**, de 29 de setembro de 2021. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/civel/Noticia/Orgao-Especial-do-TJPR-aprovou-realizacao-de-teletrabalho-parcial-pelos-magistrados-e>. Acesso em: 18 jun. 2024

NASCIMENTO, Dulcilene Ribeiro Soares. Androcentrismo, a construção da dominação cultural masculina. **Revista Científica Cognitionis**, 2020.

OKIN, Susan Moller. **Justice, Gender and the Family**. Chicago: University Chicago Press, 1989.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **The Sustainable Development Goals Report 2020**. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>. Acesso em: 23 out. 2023

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU) - BRASIL. **Relatório Anual 2020**. [https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/RelatorioAnual\\_2020\\_ONUBrasil\\_WEB\\_0.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2021-10/RelatorioAnual_2020_ONUBrasil_WEB_0.pdf), Acesso 18 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil.** Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 10 jun. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno. **Bureau Internacional do Trabalho.** Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 156.** Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c156-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para-homens-e>. Acesso em 13 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 165,** de 3 de junho de 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_242744/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm). Acesso em 14 abr. 2024

OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar:** o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Relatório, janeiro de 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacoes/>. Acesso em 10 abr. 2023

PEREIRA, Luis de Jesus; OLIVEIRA, Ananias Costa; SILVA, Leiliane Penafort da; MENDONÇA, Cláudio Márcio Campos de. Teletrabalho e qualidade de vida: estudo de caso do Poder Judiciário em um estado do Norte do Brasil. **Revista Gestão e Desenvolvimento.** Novo Hamburgo, v. 18, n. 1, jan./abr. 2021.

PORTAL MIGALHAS. **Do jurisdicionado excluído digitalmente.** Autor: Tiago Carneiro Rabelo, em 22 de julho de 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348960/do-jurisdicionado-excluido-digitalmente> Acesso em 22 out. 2023.

REVISTA CULT. **ABC de Bourdieu.** Disponível em: <https://revistacult.uol.com.br/home/abc-de-bourdieu-2/>. Acesso em 05 jun. 2024

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR,** Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 02 jun. 2024

SANTOS, G. M. S. (2016). **Teletrabalho e a mulher:** o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. Monografia. (Especialização). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS.

SEVERI, Fabiana Cristina; RAMOS, Luciana de Oliveira (coords.). **Violência doméstica e familiar contra magistradas e servidoras do sistema de justiça.** São Paulo: FGV Direito SP/USP, 2022. [https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2022/06/Relatorio\\_Pesquisa-Violenci-](https://assets-dossies-ipg-v2.nyc3.digitaloceanspaces.com/sites/3/2022/06/Relatorio_Pesquisa-Violenci-)

Domestica-e-Familir-contra-Magistradas-e-Servidoras-do-Sistema-de-Justica.pdf. Acesso em: 15 out. 2023.

SCIAMMARELLA, Ana Paula de Oliveira. **Magistratura e gênero**: uma análise da condição profissional feminina no judiciário fluminense. Rio de Janeiro, RJ: Autografia, 2020.

SILVA, Ana Paula Rocha da. **O teletrabalho da mulher em home office**: avanço ou retrocesso? Artigo científico apresentado como exigência para conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Gênero e Direito da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro EMERJ. 2022. Disponível em: [https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero\\_e\\_direito/edicoes/3\\_2022/pdf/ANA\\_PAULA\\_ROCHA.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/3_2022/pdf/ANA_PAULA_ROCHA.pdf). Acesso em: 02 de jun. 2024.

SOMMERLAD, Hilary. **The “social magic” of merit**: diversity, equity, and inclusion in the English and welsh legal profession. *Fordham Law Review*, v. 83, n. 5, p. 2325-2347, Sep./Oct. 2015.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Primeira mulher a presidir o STJ, ministra Laurita Vaz deixa a corte após 22 anos**, em 15 de outubro de 2023. Disponível em: [https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/15102023-Primeira-mulher-a-presidir-o-STJ--ministra-Laurita-Vaz-deixa-a-corte-apos-22-anos.aspx#:~:text=Durante%20seu%20per%C3%ADodo%20no%20STJ,%C3%B3rg%C3%A3os%20especializados%20em%20direito%20penal](https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/15102023-Primeira-mulher-a-presidir-o-STJ--ministra-Laurita-Vaz-deixa-a-corte-apos-22-anos.aspx#:~:text=Durante%20seu%20per%C3%ADodo%20no%20STJ,%C3%B3rg%C3%A3os%20especializados%20em%20direito%20penal.). Acesso em 04 nov. 2023

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Supremo marca o pioneirismo das mulheres no Judiciário brasileiro**, de 08 de março de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461793&ori=1> Acesso em 09 abr. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Tema 1097**. Possibilidade de redução da jornada de trabalho do servidor público que tenha filho ou dependente portador de deficiência. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5785185&numeroProcesso=1237867&classeProcesso=RE&numeroTema=1097>. Acesso em: 13 abr. 2024

SUSSKIND, Richard. **Online Courts and the Future of Justice**. Oxford University Press, 2019.

TEIXEIRA, Adriana Paula D. O teletrabalho para magistrados, por que não? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 93-117, jan./jun. 2023. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/218616#:~:text=%5Bpor%5D%20Trata%20da%20quest%C3%A3o%20da,CNJ%20referentes%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%204.0](https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/218616#:~:text=%5Bpor%5D%20Trata%20da%20quest%C3%A3o%20da,CNJ%20referentes%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%204.0.). Acesso em 02 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Ato Normativo Conjunto nº 02**, de 02 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://primeiravice.tjba.jus.br/primeiravice/ato-normativo-conjunto-no-02-de-02-de-fevereiro-de-2023/#:~:text=ATO%20NORMATIVO%20CONJUNTO%20N%C2%BA%2002%2C%20DE%2002%20DE%20FEVEREIRO%20DE%202023,-TER%C3%87A%2DFEIRA%2C%2007&text=Estabelece%20as%20provid%C3%AAncias%20necess%C3%A1rias%20ao,22%20de%20novembro%20de%202022>. Acesso em 11 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Autos do Mandado de Segurança Coletivo nº 8015096-98.2023.8.05.0000**. Disponível em: <https://smallpdf.com/pt/file#s=1195d5cb-3bc0-40a6-9c3e-059798c00ee3>. Acesso em 13 jun. 2024. P. 10

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Decreto Judiciário nº 203**, de 16 de março de 2020. Disponível em: <https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/03/Decreto-203--cuidados-Corona-Virus.pdf>. Acesso em: 6 jul. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Resolução n 07**, de 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://www7.tjba.jus.br/secao/lerPublicacao.wsp?tmp.id=26432>. Acesso em 21 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA BAHIA. **Resolução nº 11**, de 09 de dezembro de 2020. Disponível em: [https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/Resolucao-11-Pleno\\_-Institui-o-Teletrabalho.pdf](https://www.tjba.jus.br/portal/wp-content/uploads/2020/12/Resolucao-11-Pleno_-Institui-o-Teletrabalho.pdf). Acesso em: 6 jul. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 131**, de 14 de outubro de 2020. Disponível em: [https://sindjustica.com/site/wp-content/uploads/2020/08/Resolucao\\_n\\_131\\_de\\_14\\_de\\_outubro\\_de\\_2020\\_-\\_TELETRABALHO.pdf](https://sindjustica.com/site/wp-content/uploads/2020/08/Resolucao_n_131_de_14_de_outubro_de_2020_-_TELETRABALHO.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 175**, de 10 de dezembro de 2021. Disponível em: [https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Resoluo\\_n\\_175\\_de\\_10\\_de\\_dezembro\\_de\\_2021\\_-\\_Teletrabalho.pdf](https://www.tjgo.jus.br/images/docs/CCS/Resoluo_n_175_de_10_de_dezembro_de_2021_-_Teletrabalho.pdf). Acesso em: 18 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Resolução nº 222/2023-CJ**, de 13 de julho de 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/agr/wp-content/uploads/sites/43/2023/01/Resolucao.n-222.2023-CJ-3de.pdf> Acesso em: 19 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE GOIÁS. **Teletrabalho**: TJGO é segundo em produtividade dentre os tribunais de médio porte e tem economia de até 98% em algumas áreas, de 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/20-destaque/19806-teletrabalho-tjgo-e-segundo-em-produtividade-dentre-os-tribunais-de-medio-porte-e-tem-economia-de-ate-98-em-algumas-areas>. Acesso em: 18 jun. 2024.



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Curso Preparatório para o Teletrabalho** – Turma 5. Disponível em: <https://ejef.tjmg.jus.br/curso-preparatorio-para-o-teletrabalho-turma-5/> Acesso em: 10 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Magistradas aprovam implantação do teletrabalho no TJMG para as lactantes**, em 29 de junho de 2023. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/magistradas-aprovam-implantacao-do-teletrabalho-no-tjmg-para-as-lactantes-8ACC80C288D902EE018908DA5C0A40FD.htm> Acesso em 10 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Portaria Conjunta nº 1473/PR de 2023**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/pc14732023.pdf>. Acesso em 10 jun.2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Relatório de Gestão (jul. a dez. 2022)**. Trabalho a distância. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2022/trabalho-a-distancia.htm>. Acesso em 10 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 973 de 2021**. Disponível em: <https://www8.tjmg.jus.br/institucional/at/pdf/re09732021.pdf> resolução 973 acesso em 10 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **TJMG inicia projeto-piloto do teletrabalho**, em 26 de abril de 2016. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/noticias/tjmg-inicia-projeto-piloto-do-teletrabalho.htm>. Acesso em 10 jun.2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS. **Trabalho à distância**. Disponível em: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2023/trabalho-a-distancia.htm>. Acesso em 10 jun.2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Pensando no futuro, TJSP regulamenta trabalho remoto para período pós-pandemia**, de 21 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=64866>. Acesso em: 21 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO. **Resolução nº 850/2021**. Disponível em: <https://api.tjsp.jus.br/Handlers/Handler/FileFetch.ashx?codigo=122776>. Acesso em: 21 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Magistrados do DF prestam atendimento virtual a advogados de todo o país**, publicado há 4 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2020/dezembro/magistrados-do-df-recebem-solicitacao-de-advogados-de-diversos-estados-do-pais-para-atendimento-virtual>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Portaria Conjunta nº 132**, de 7 de dezembro de 2020. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2020/portaria-conjunta-132-de-07-12-2020>. Acesso em: 18 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 12**, de 7 de agosto de 2015. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2015/resolucao-12-de-07-08-2015>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 12**, de 5 de abril de 2016. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2016/resolucao-12-de-05-04-2016>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 14**, de 6 de outubro de 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2021/resolucao-14-de-06-10-2021>. Acesso em 17 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Resolução nº 2**, de 24 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/resolucoes-do-pleno/2023/resolucao-2-de-24-01-2023>. Acesso em 17 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Teletrabalho é a realidade no TJDF**, publicação de 8 anos atrás. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2016/junho/teletrabalho-e-realidade-no-tjdft>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS. **Teletrabalho: Magistrados do TJDF registram mais de 2 milhões atos judiciais em 2021**, publicado há 3 anos. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2021/novembro/teletrabalho-tjdft-registra-cerca-de-xx-milhao-atos-judiciais-ate-outubro>. Acesso em 17 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ. **Galeria dos Desembargadores em exercício**. Disponível em <https://old.tjap.jus.br/portal/galeria-desembargadores-portal-memoria.html>. Acesso em 03 nov. 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Despachos alcançam 74 mil no teletrabalho, de 15 de maio de 2020**. Disponível em: <https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1077146-despachos-alcancam-105-mil-no-teletrabalho.xhtml>. Acesso em 17 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 1/2020-Gp/VP/CJRMB/CJCI**, de 13 de março de 2020. Disponível em <https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=896786> . Acesso em 17 jun. 2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 15/2020-Gp/VP/CJRMB/CJCI**, de 21 de junho de 2020. Disponível em:

<https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=969167>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria Conjunta nº 2/2023-GP/CGJ**, de 8 de março de 2023. Disponível em:

<https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1262554>. Acesso em 17 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria nº 2640/2022-GP**, de 19 de julho de 2022. Disponível em:

<https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=1120391#:~:text=PORTARIA%20N92640%2F2022-GP%2C,Pará%20e%20dá%20outras%20providências.&text=do%20Pará%2C%20nos%20termos%20desta%20Portaria>. Acesso em. 17 jun.2024

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Portaria regulamenta o teletrabalho**, em 02 de dezembro de 2020. Disponível em:

<https://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/1155120-portaria-regulamenta-teletrabalho.xhtml>. Acesso em: 11 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARÁ. **Resolução nº 17**, de 8 de setembro de 2021. Disponível em:

<https://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=998043>. Acesso em 11 jun.2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Decreto Judiciário nº 116/2023**. Disponível em:

<https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/76785410/Decreto+magistrados.pdf/534a4452-3719-7993-4990-c9e779c2e6c9>. Acesso em: 18 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Decreto nº 673/2021**. Disponível em:

<https://www.tjpr.jus.br/documents/18319/58425850/Decreto+673-2021/c74b051b-2681-e43c-d876-e1855281112e>. Acesso em: 18 jun. 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO PARANÁ. **Resolução nº 221-OE**, de 8 de abril de 2019. Disponível em:

[https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa\\_athos/publico/ajax\\_concursos.do;jsessionid=9dcf038ac68e434da6c4267e1e1e?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f62cf3bcbabd3c9dc3556410149fddbe08bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e](https://portal.tjpr.jus.br/pesquisa_athos/publico/ajax_concursos.do;jsessionid=9dcf038ac68e434da6c4267e1e1e?tjpr.url.crypto=8a6c53f8698c7ff7801c49a82351569545dd27fb68d84af89c7272766cd6fc9f62cf3bcbabd3c9dc3556410149fddbe08bf440087b6b30641a2fb19108057b53eef286ec70184c6e). Acesso em: 18 jun. 2024

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 4ª REGIÃO. **Resolução nº 18 de 2020**.

Disponível em: [https://www.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/2020/bfc\\_sei\\_trf4---5079544--resolucao.pdf](https://www.trf4.jus.br/trf4/upload/editor/2020/bfc_sei_trf4---5079544--resolucao.pdf). Acesso em: 02 jun. 2024.

YOUTUBE. **Audiência Pública sobre Regime de Trabalho Remoto dos(as) Magistrados(as)**. Transmitida em 13 de outubro de 2021. Pelo canal do CNJ. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ItW8SB4kL2g>. Acesso em: 11 ago. 2023.

## APÊNDICES

**APÊNDICE A** – Ofício encaminhado aos TJs estaduais com a solicitação do número de Magistradas(os) em regime de teletrabalho



Ofício nº XX / 2024

Assunto: Solicita informação sobre número de juízes em teletrabalho com distinção por gênero.

Brasília, 09 de fevereiro de 2024

Exmo. Sr. Desembargador XXXXXXXXXX

Karina Silva de Araújo, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia, na condição de discente da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, vem expor e requerer o que se segue:

No curso de Mestrado na Enfam, em seu projeto de pesquisa, possui como tema investigar sobre o Teletrabalho no Poder Judiciário e Participação Feminina na Magistratura, após a edição da Resolução 481 do CNJ, sob orientação das Professoras Luciane Amaral Corrêa Münch e Adriana Ramos de Mello.

Nesse contexto, considerando que é imprescindível, para o desenvolvimento dos trabalhos de pesquisa, **solicito, a V. Exa informação de quantos juízes, em nível estadual, encontram-se em teletrabalho e, dentre eles, quantos são do gênero feminino e masculino.**

Respeitosamente,

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da ENFAM

Ao

Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de XXXXXX  
Desembargador José Arthur Filho XXXXXX  
Belo Horizonte/MG

**APÊNDICE B** – Ofícios encaminhados aos TJs selecionados para a pesquisa de mestrado



**Ofício nº 28/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

À Exma. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Pará  
Desembargadora Maria de Nazaré Silva Gouveia dos Santos  
Belém/PA

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exma. Sra. Desembargadora,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas que se encontram em regime de Teletrabalho, integrantes deste Tribunal.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente, KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE  
ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:17:17  
-03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:16:23 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ





**Ofício nº 29/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

À Exma. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia  
Desembargadora Cynthia Maria Pina Resende  
Salvador/BA

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exma. Sra. Desembargadora,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito deste Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas que se encontram em regime de Teletrabalho, integrantes deste Tribunal.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente,

KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:16:55 -03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS  
DE MELLO:19477

Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE  
MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:16:51 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ



**Ofício nº 30/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

Ao Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios  
Desembargador José Cruz Macedo  
Brasília/DF

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exmo. Sr. Desembargador,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas que se encontram em regime de Teletrabalho, integrantes deste Tribunal.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente,

KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:19:52 -03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:17:18 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ



**Ofício nº 31/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

Ao Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais  
Desembargador José Arthur Filho  
Belo Horizonte/MG

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exmo. Sr. Desembargador,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas que se encontram em regime de Teletrabalho, integrantes deste Tribunal.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente,

KARINA SILVA DE  
ARAÚJO:9679383

Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE  
ARAÚJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:20:55  
+03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS  
DE MELLO:19477

Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:17:48 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ



**Ofício nº 32/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

Ao Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado da Paraná  
Desembargador Luiz Fernando Tomasi Keppen  
Curitiba/PR

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exmo. Sr. Desembargador,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas que se encontram em regime de Teletrabalho, integrantes deste Tribunal.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente, KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383

Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:21:48 -03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477

Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:18:14 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ



**Ofício nº 33/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

Ao Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Goiás  
Desembargador Carlos Alberto França  
Goiânia/GO

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exmo. Sr. Desembargador,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas integrantes deste Tribunal, visto que todos se encontram em regime de teletrabalho, modalidade híbrida

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente,

KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:22:47 -03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza da Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:18:42 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ



**Ofício nº 34/2024**

**Assunto:** Solicitação para encaminhamento de questionário aos Juízes e Juízas em teletrabalho deste Tribunal

Ao Exmo. Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo  
Desembargador Fernando Antônio Torres Garcia  
São Paulo/São Paulo

Brasília, 06 de maio de 2024.

Exmo. Sr. Desembargador,

Sou Karina Silva de Araújo Ramos, Juíza de Direito do Tribunal de Justiça da Bahia (TJBA) e Mestranda da Escola Nacional da Magistratura – ENFAM, sob orientação da Professora Dr<sup>a</sup>. Adriana Ramos de Mello, Desembargadora do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e, nesta ocasião, venho expor e requerer o que se segue:

Desenvolvo pesquisa que necessita aferir a percepção dos magistrados e magistradas em teletrabalho, sobre como o instituto está sendo instituído nos Tribunais Brasileiros.

Por essa razão, solicito, gentilmente, contar com o apoio deste Tribunal para enviar o questionário disponível no link e *QR Code* abaixo, aos Juízes e Juízas integrantes deste Tribunal, visto que todos se encontram em regime de teletrabalho, modalidade híbrida.

Informo, por fim, que as respostas serão coletadas durante este mês de maio de 2024, bem como serão armazenadas de forma sigilosa, de modo que os resultados servirão de base para orientar importantes melhorias para o Poder Judiciário brasileiro, no que se refere ao teletrabalho para magistrados.



<https://forms.gle/bPGtBosmQ9weLqyT7>

Respeitosamente,

KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Assinado de forma digital por  
KARINA SILVA DE ARAUJO:9679383  
Dados: 2024.05.06 13:23:37 -03'00'

Karina Silva de Araújo  
Mestranda da Enfam  
Juíza de Direito do TJBA

ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Assinado de forma digital por  
ADRIANA RAMOS DE MELLO:19477  
Dados: 2024.05.06 14:19:20 -03'00'

Dr<sup>a</sup> Adriana Ramos de Mello  
Docente da Enfam  
Desembargadora do TJRJ