

REFLEXÕES SOBRE A RESOLUÇÃO Nº 525 DO CNJ: A TUTELA PELA PARIDADE DE GÊNERO NA MAGISTRATURA BRASILEIRA



Camila Henning Salmoria¹

Este artigo aborda a Resolução n. 525 do Conselho Nacional de Justiça e sua importância na promoção da igualdade de gênero na magistratura brasileira. Discute-se a necessidade de estabelecer metas e métricas claras para combater a desigualdade de gênero e promover a inclusão genuína em todos os níveis organizacionais.

¹ Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Paraná, titular junto à 5ª Turma Recursal; mestranda em Direito, Eficiência e Sistema de Justiça, na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM) especialista em Direito Digital pela ENFAM; graduanda em Inteligência Artificial pela Universidade Positivo (UP); integrante dos coletivos Antígona-TJPR e Todas da Lei.



Luciene Oliveira Vizzotto Zanetti²

A resolução é vista como um marco importante, estabelecendo diretrizes e medidas para a igualdade de gênero, incluindo ações afirmativas e políticas de inclusão. O artigo enfatiza que a superação da desigualdade de gênero é um processo contínuo que requer o compromisso de todos os atores envolvidos e a implementação de medidas eficazes.

Palavras-chave: gênero; magistratura; Resolução CNJ n. 525.

² Mãe da Maria Eduarda e da Maria Luisa. Possui graduação em Direito (2003). Exerce o cargo de Juíza de Direito do Tribunal de Justiça do Paraná desde 2006, Mestre em Estudos sobre as Mulheres, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento pela Universidade Aberta de Portugal, Especialista em Direitos Humanos e Questão Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, (PUCPR). Membro da Comissão de Igualdade e Gênero do Tribunal de Justiça do Paraná, Representante suplente do Tribunal de Justiça do Paraná no Grupo de Trabalho Interinstitucional de Gênero do Estado do Paraná, Pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Gênero, Direitos Humanos e Acesso à Justiça (GEPDI 11) da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM), Pesquisadora do Laboratório de Estudos de Femicídio da Universidade Estadual de Londrina, membro do Grupo de Trabalho para Pesquisa na Diretoria AMB Mulheres, Formadora e Tutora de Cursos para Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados pela ENFAM, Coordenadora eleita do grupo de Magistradas estaduais do Tribunal de Justiça do Paraná - Antígona e membro do Coletivo Todas da Lei.

INTRODUÇÃO

A Resolução n. 525, aprovada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em setembro de 2023, marcou um importante passo na promoção da igualdade de gênero no Sistema Judiciário brasileiro. Essa resolução introduziu ações afirmativas de gênero nas promoções por merecimento aos Tribunais, uma medida que visa combater as desigualdades de gênero existentes no Sistema Judiciário (Brasil, 2023a).

Três meses após a aprovação da resolução, o CNJ publicou o Guia Prático Para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023. Esse documento detalha os fundamentos da resolução, que foram baseados em pesquisas acadêmicas que identificaram oito tipos de barreiras invisíveis, conhecidas como “tetos de vidro”, que impedem a ascensão hierárquica das magistradas.

Estas barreiras, identificadas na pesquisa de Mariana Rezende Ferreira Yoshida, incluem: 1) dificuldades no ingresso; 2) maior impacto da vida pessoal no exercício do cargo; 3) mais oportunidades de ascensão perdidas devido aos papéis de gênero; 4) discriminação interseccional; 5) atitudes discriminatórias; 6) maior grau de dificuldade no exercício do cargo; 7) menos indicações para cargos com critérios subjetivos de ocupação; e 8) promoção, especialmente por merecimento (Brasil, 2023b).

O presente artigo tem como objetivo analisar essas barreiras à luz das categorias analíticas de gênero, tokenismo, organização genderizada e teto de vidro. Essas categorias permitem compreender como as relações de poder e as estruturas organizacionais são influenciadas pelo gênero, e como isso afeta as trajetórias e as experiências das mulheres nas organizações.

Para aprofundar a discussão, serão utilizadas as perspectivas de autoras renomadas, como Joan Scott (1990), Rosabeth Kanter (1977; 1993) e Joan Acker (1990), que contribuíram significativamente para o desenvolvimento dos estudos de gênero nas organizações de trabalho. Além disso, a dissertação de mestrado de Luciene Zanetti (2023) também será utilizada como referência.

O estudo adotou uma abordagem dedutiva, realizando uma pesquisa bibliográfica exploratória para estabelecer as bases teóricas a partir de livros e artigos acadêmicos (Smith, 2015; Johnson; Christensen, 2017). Essa abordagem permitiu uma compreensão mais profunda dos conceitos e teorias existentes, que são relevantes para o tópico em questão (Creswell, 2013).

Ao mesmo tempo, o estudo fez uso de fontes primárias para entender a natureza dos dados relacionados aos fatos pesquisados. As fontes primárias, que incluem entrevistas, questionários e

observações diretas (Yin, 2014), forneceram uma visão em primeira mão dos fenômenos em estudo. Estas fontes foram fundamentais para obter informações autênticas e não filtradas sobre o tópico de pesquisa (Bryman, 2016). A combinação dessas duas abordagens proporcionou uma visão holística do tópico de pesquisa, permitindo uma análise mais completa e precisa dos dados (Neuman, 2011).

Em suma, este artigo busca contribuir para a compreensão das barreiras que impedem a ascensão das mulheres no Sistema Judiciário brasileiro e explorar possíveis soluções para superar essas barreiras. Por meio de uma análise cuidadosa e detalhada, espera-se lançar luz sobre as complexidades das desigualdades de gênero no Sistema Judiciário e fornecer insights valiosos para a promoção da igualdade de gênero.

1 A RESOLUÇÃO N. 525 DO CNJ

O Direito, historicamente, falhou em garantir a igualdade substancial entre homens e mulheres, perpetuando desigualdades. A igualdade formal reconhecida pela Constituição Federal de 1988 não é suficiente para assegurar a igualdade substancial. A baixa representatividade feminina no Poder Judiciário reforça as desigualdades de gênero. Para promover a igualdade substancial, é essencial aumentar a participação feminina no Judiciário e considerar as diferenças de gênero na elaboração de leis e políticas públicas (Zanetti; Breitwischer, 2023).

A representatividade feminina no Poder Judiciário é baixa, limitando a diversidade de vozes na interpretação e aplicação do Direito. Isso dificulta a progressão de carreira e a ocupação de cargos de liderança pelas mulheres, reforçando as desigualdades de gênero.

Dentro desse contexto, em 27 de setembro de 2023, o CNJ promulgou a Resolução n. 525, sendo um marco importante na promoção da igualdade de gênero no Judiciário brasileiro¹. Essa resolução tem como propósito a revisão da Resolução n. 106/2010 do CNJ, estabelecendo uma medida afirmativa de gênero destinada a fomentar a paridade entre homens e mulheres nos Tribunais de todo o Brasil (Brasil, 2023a).

A construção da Resolução n. 525 do CNJ não foi um evento isolado. Ela floresceu a partir de um terreno fértil, nutrido por anos de mobilizações sociais, pesquisas acadêmicas e decisões judiciais. Diversos estudos evidenciavam a desigualdade de gênero na magistratura, com a sub-representação de mulheres nos cargos mais altos dos Tribunais.

¹ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas>.

A Resolução n. 525 implementa medidas concretas para alcançar a paridade de gênero nos Tribunais de segundo grau. Entre as principais, podemos destacar que as vagas para desembargadoras serão preenchidas alternadamente por meio de editais abertos mistos (homens e mulheres) e exclusivos para mulheres, até que a proporção de desembargadoras alcance entre 40% e 60% (Brasil, 2023a). A resolução também reconhece a interseccionalidade entre gênero e raça, estabelecendo a priorização de mulheres negras na formação das listas tríplexes (CNJ, 2024).

A medida introduz um procedimento de promoção que alterna entre listas de merecimento exclusivamente femininas e listas mistas, com o intuito de preencher posições na segunda instância. Essa iniciativa é uma resposta aos princípios constitucionais de igualdade e não discriminação e está alinhada a compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção de Belém do Pará.

Vale destacar que, no Brasil, tais tratados internacionais, uma vez ratificados, integram a Constituição Federal. A resolução em questão não introduz novos critérios além dos já estabelecidos pela Constituição, pelo contrário, busca corrigir desigualdades resultantes da interpretação e aplicação convencionais.

A referida resolução reconhece que a igualdade de gênero é uma expressão da cidadania e dignidade humana, princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e valores do Estado Democrático de Direito. Ela também reconhece que a igualdade é um pressuposto fundamental da democracia e que a sociedade democrática jamais poderá ignorar as capacidades, os saberes, a experiência e a criatividade das mulheres.

Sua aprovação representa um marco na luta pela equidade de gênero no Judiciário brasileiro. Embora o caminho pela frente possa ser desafiador, essa iniciativa sinaliza um compromisso significativo com a correção das disparidades de longa data. É um passo crucial em direção a um Judiciário mais inclusivo e representativo, que reconhece a importância de garantir que mulheres tenham oportunidades iguais de ascender na carreira jurídica. A continuidade dessa trajetória exigirá vigilância, avaliação e ajustes constantes para assegurar que o objetivo da equidade de gênero seja plenamente realizado.

No entanto, apesar dos avanços significativos, ainda existem desafios a serem superados. Um exemplo disso é a resistência masculina nas instituições, como apontado por Bertha Maakaroun². Das 150 cadeiras do

Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), apenas 31 – 21% – são ocupadas por mulheres. Há Tribunais no Brasil,

como o do Amapá, que não tem uma única desembargadora.

Ainda assim, há progressos notáveis. O Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) promoveu a primeira magistrada ao cargo de desembargadora seguindo as determinações do CNJ³. A juíza Maria de Fátima dos Santos Gomes foi promovida, pelo critério do merecimento, após a aposentadoria do desembargador José Tarciso Beraldo. Ela se tornou a primeira mulher beneficiada pela Resolução n. 525 do CNJ.

A implementação da alternância de listas feminina e mista para as promoções por merecimento é, sem dúvida, um passo significativo na direção certa. Essa medida, que visa promover a igualdade de gênero no Judiciário, é uma ação afirmativa que reconhece a necessidade de uma representação mais equitativa nos Tribunais superiores.

No entanto, é importante salientar que, embora essa medida seja louvável, ela é apenas um pequeno passo em direção à igualdade de gênero. A disparidade de gênero existente é uma questão complexa e multifacetada que não pode ser resolvida apenas com a implementação de listas alternadas.

A verdadeira paridade de gênero no Judiciário exigirá um esforço contínuo e a implementação de uma série de ações concretas. Isso pode incluir a promoção de políticas de igualdade de gênero, a realização de treinamentos de sensibilização para questões de gênero e a garantia de que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de avançar em suas carreiras jurídicas.

2 GÊNERO, TOKENISMO E ORGANIZAÇÃO GENDERIZADA

A análise de gênero proposta por Joan Scott (1990) é, sem dúvida, uma ferramenta poderosa para desvendar as desigualdades de gênero arraigadas nas estruturas organizacionais. Ao considerar o gênero como uma categoria complexa que vai além das diferenças biológicas, Scott nos convida a examinar como as identidades de gênero são moldadas e transformadas ao longo do tempo, influenciadas por uma variedade de fatores sociais e culturais.

Os símbolos de gênero, por exemplo, desempenham um papel crucial na atribuição de significados específicos aos gêneros masculino e feminino. Esses símbolos, que podem variar amplamente entre diferentes sociedades e culturas, ajudam a moldar as percepções e expectativas em torno do que significa ser homem ou mulher.

² Disponível em: <https://www.em.com.br/colunistas/bertha-maakaroun>

³ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tjsp-promove-a-primeira-desembargadora-por-regra-da-paridade-de-genero/>.

Os conceitos normativos, por sua vez, estabelecem as "regras" de comportamento para cada gênero. Essas normas, muitas vezes, não escritas, ditam como homens e mulheres devem agir, pensar e se comportar em determinados contextos, reforçando assim as diferenças de gênero e contribuindo para a manutenção das desigualdades.

As instituições e organizações também desempenham um papel fundamental na perpetuação das relações de gênero existentes. Por meio de políticas, práticas e estruturas organizacionais, as instituições podem reforçar as normas de gênero, limitando assim as oportunidades e possibilidades disponíveis para cada gênero.

Finalmente, as identidades subjetivas se referem à maneira como os indivíduos se percebem e se posicionam no espectro de gênero. Essas identidades, que são influenciadas por uma combinação de fatores internos e externos, podem variar amplamente entre diferentes indivíduos e ao longo do tempo.

No entanto, apesar da complexidade e diversidade das identidades de gênero, o modelo patriarcal continua a dominar muitas organizações. Esse modelo, que essencializa as diferenças entre homens e mulheres e atribui aos gêneros papéis e características hierarquizadas e fixas, serve como um obstáculo significativo à participação feminina em posições de liderança e tomada de decisões. Nesse contexto de desigualdade estrutural, surge o fenômeno do tokenismo, conceito introduzido por Rosabeth Kanter (1977; 1993).

O tokenismo, fenômeno que emergiu durante a luta pelos direitos civis nos Estados Unidos, denota a prática de inclusão superficial de membros de grupos minoritários em espaços de poder, sem abordar as desigualdades subjacentes ou promover uma verdadeira inclusão. Especificamente no que tange às mulheres, essa categoria analítica emerge como uma das manifestações da desigualdade de gênero nos ambientes laborais. Refere-se à presença meramente simbólica de grupos minoritários, como as mulheres, em contextos nos quais são sub-representadas.

Nesse cenário, as mulheres são percebidas como tokens, símbolos de uma falsa diversidade ou igualdade de oportunidades, enfrentando dificuldades para se integrar e progredir na organização. As mulheres tokens se confrontam com a visibilidade exacerbada, que as submete a um constante escrutínio e pressão por desempenho. Ademais, enfrentam a polarização, que as separa dos grupos dominantes e reforça estereótipos de gênero; e a assimilação, que as obriga a se conformar aos padrões e expectativas masculinas, anulando sua identidade de gênero.

A presença simbólica de mulheres em posições de poder não corresponde à proporção do grupo social minorado em termos de acesso e direitos, perpetuando

as desigualdades que almeja combater. Kanter (1993) ressalta que as mulheres enfrentam três principais desafios no ambiente de trabalho: limitações nas oportunidades de progressão, falta de poder e recursos, e uma representação numérica inferior. Em ambientes dominados por homens, as mulheres são frequentemente relegadas a papéis estereotipados que perpetuam interações tradicionais e limitam sua atuação profissional.

Entre os papéis impostos, identificados por Kanter (1977), encontram-se o de "mãe", que pressiona as mulheres a serem confortadoras e conselheiras, e o de "sedutora", que as objetifica sexualmente. Outros papéis incluem o de "mascote", que trata a competência feminina como uma raridade, e o de "dama de ferro", para aquelas que rejeitam esses estereótipos.

Essas imposições acarretam estresse e problemas pessoais, muitas vezes não reconhecidos pelos colegas masculinos, demandando das mulheres um esforço adicional para manter relações profissionais satisfatórias. Kanter também introduz o conceito de tokenismo, que representa a inclusão simbólica de minorias, mascarando a discriminação real, e perpetuando a hegemonia masculina e a ilusão de representatividade.

Zanetti (2023) adiciona outro conceito relevante para a compreensão da desigualdade de gênero no ambiente corporativo, o de organização genderizada, desenvolvido por Joan Acker (1990). Acker critica a noção de neutralidade de gênero nas organizações, argumentando que estas são estruturadas segundo um modelo masculino, tomado como universal e natural.

A teoria de Acker (1990) sugere que as organizações são processos com base no gênero, nos quais vantagens e desvantagens, controle e ação, significado e identidade são moldados por meio da distinção entre masculino e feminino. Ela argumenta que as suposições sobre gênero estão subjacentes aos documentos e contratos usados para construir organizações, fornecendo uma base de senso comum para teorizar sobre elas.

A continuidade de preconceitos de gênero profundamente arraigados e a perpetuação de estereótipos antiquados alimenta mitos prejudiciais, como a crença na liderança emocional das mulheres, em contraposição à lógica racional. Além disso, a persistência de vieses de gênero históricos e a concepção obsoleta de que as mulheres são naturalmente cuidadoras constitui barreiras significativas ao avanço feminino.

Um estudo no âmbito corporativo revelou que menos da metade dos gestores masculinos reconhece a competência de mulheres em posições de liderança, evidenciando uma desconfiança generalizada sobre as capacidades de liderança feminina em

varias organizações (IBM, 2023). Acker (1990) também aborda como o trabalho abstrato e as hierarquias, conceitos comuns no pensamento organizacional, marginalizam as mulheres, contribuindo para a manutenção da segregação de gênero nas organizações.

Esse conceito é crucial para compreender como o gênero permeia as organizações e pode ser desafiado e reformulado para criar ambientes de trabalho mais igualitários e inclusivos. Acker (1990) pavimentou o caminho para pesquisas e teorias feministas adicionais sobre organizações, incentivando uma análise mais profunda das estruturas de poder e controle que moldam as experiências de gênero no local de trabalho.

O artigo *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, de Joan Acker, publicado em 1990, desafia a suposição comum de que as estruturas organizacionais são neutras em termos de gênero. Acker argumenta que as organizações são processos de gênero nos quais tanto o gênero quanto a sexualidade foram obscurecidos por meio de um discurso neutro no que se refere a eles.

Acker (1990) sugere que as suposições sobre o gênero estão subjacentes aos documentos e contratos usados para construir organizações e fornecer um terreno de senso comum para teorizar sobre elas². Ela examina as maneiras pelas quais o gênero, o corpo e a sexualidade fazem parte dos processos de controle nas organizações de trabalho².

Além disso, Acker (1990) propõe direções para pesquisas feministas e teorias sobre organizações. Ela também destaca a persistência da segregação de gênero por meio de práticas organizacionais, as desigualdades resultantes de renda e status e a reprodução inerente dessas desigualdades, através de símbolos, normas e estruturas³.

3 TETO DE VIDRO E BARREIRAS INVISÍVEIS

A teoria do "teto de vidro" é um conceito que descreve uma barreira invisível que impede certos indivíduos, particularmente mulheres e minorias, de avançar para posições mais altas em suas carreiras. Essa barreira, muitas vezes, não é escrita, o que significa que esses indivíduos são mais propensos a serem restritos de avançar por normas aceitas e preconceitos implícitos, em vez de políticas corporativas definidas.

A teoria descreve um padrão de mulheres entrando facilmente em posições de baixo nível, mas sendo incapazes de avançar para posições de alto nível. Isso resulta em uma falta de diversidade em papéis de liderança e perpetua a desigualdade no local de trabalho. A frase "teto de vidro" foi cunhada por Marilyn Loden durante um discurso, em 1978.

Além disso, é importante notar que a teoria do "teto de vidro" não se aplica apenas às mulheres, mas

também às minorias². As minorias, muitas vezes, enfrentam dificuldades adicionais para avançar em suas carreiras devido a preconceitos e discriminação. Portanto, é essencial que as organizações se esforcem para criar um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado.

Neste contexto, a literatura, com seus pincéis de palavras, presenteia-nos com diversas metáforas que ilustram a discrepância entre homens e mulheres nos ambientes de trabalho. Uma das metáforas usadas, o "teto de vidro", que representa a segregação vertical de gênero, destaca a falta de mulheres em posições de liderança e administração (Casaca; Lortie, 2018).

Imagine um iceberg: a maior parte submersa, invisível aos olhos. Assim são as mulheres em cargos de liderança: escondidas sob a superfície, ocupando menos espaço do que os homens (Casaca; Lortie, 2018). Essa disparidade se manifesta em diferentes níveis hierárquicos, com as mulheres ocupando cargos mais baixos e menos prestigiados.

A metáfora do iceberg nos leva a questionar: por que as mulheres, com seus talentos e habilidades, ainda não alcançaram a superfície do mundo organizacional? A resposta está em uma teia complexa de fatores, desde estereótipos de gênero até barreiras estruturais e culturais (Casaca; Lortie, 2018).

Essa situação tem motivações diversas, como estereótipos de gênero, barreiras estruturais e culturais, representadas pelo "teto de vidro", que se refere aos obstáculos invisíveis à ascensão feminina na liderança (Zanetti, 2023). Essas barreiras incluem preconceitos, falta de modelos femininos de liderança e uma cultura que favorece estilos tradicionalmente masculinos, sendo, muitas vezes, sutis e não escritas, tornando-as difíceis de identificar e superar.

A divisão sexual do trabalho é outro fenômeno profundamente enraizado na sociedade, pelo qual as mulheres são frequentemente encarregadas das responsabilidades familiares e domésticas, enquanto os homens são incentivados a focar em suas carreiras profissionais. Essa divisão cria desigualdades significativas, especialmente quando se trata da maternidade das mulheres, em espaços de poder (Zanetti, 2023).

A sociedade impõe às mulheres uma série de expectativas em relação ao seu papel no ambiente familiar e de trabalho. Como destaca Steil (1997), desde a infância, as crianças são socializadas para entender e aceitar os papéis de gênero atribuídos a elas. Essas expectativas reforçam a ideia de que as mulheres devem priorizar suas responsabilidades domésticas e de cuidado, o que, muitas vezes, impede que avancem em suas carreiras.

A maternidade é um ponto crítico nesse contexto. Mulheres que ocupam cargos de liderança enfrentam desafios adicionais devido à pressão

social e às expectativas de que devem equilibrar a vida profissional e familiar. Como mencionado por Santos e Amâncio (2014), empresas, muitas vezes, preferem contratar pessoas sem “distrações”, criando um ambiente onde as mulheres são desencorajadas ou até mesmo penalizadas por serem mães.

Logo, não se pode negar que a divisão sexual do trabalho é um fenômeno complexo que influencia diretamente a participação das mulheres em posições de liderança e poder dentro das organizações. Como apontado por Acker (1990), as responsabilidades familiares, especialmente relacionadas à maternidade, recaem desproporcionalmente sobre as mulheres, o que impacta significativamente suas oportunidades de avanço profissional. Essa realidade está profundamente enraizada nas expectativas sociais de gênero, como destacado por Steil (1997), já que, desde cedo, socializam meninas para assumirem papéis de cuidado e de responsabilidade doméstica.

A sociedade, muitas vezes, percebe a maternidade como um “obstáculo” para as mulheres em posições de destaque, como ressaltado por Williams (1995), conforme citado em Santos e Amâncio (2014). Essa visão discriminatória reflete a falta de compreensão das demandas únicas enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho e na vida familiar, manifestando-se de diversas formas.

Além das expectativas sociais, a divisão sexual do trabalho também é perpetuada por estruturas organizacionais que, muitas vezes, não oferecem suporte adequado às trabalhadoras com responsabilidades familiares. Conforme observado por Acker (1990), essas estruturas podem dificultar a construção de redes profissionais e o avanço na carreira por mulheres, criando um “labirinto” de desafios que impacta sua trajetória profissional.

Conforme ressalta Zanetti (2023), a ascensão da mulher a cargos de liderança tem desdobramentos significativos não apenas para ela, mas para toda uma cadeia assistencial que se forma ao seu redor. Observa-se que, mesmo quando a gestão do trabalho doméstico fica sob a responsabilidade das mulheres em posição de liderança, nos espaços de poder, muitas delas contam com o auxílio de empregadas domésticas, configurando assim o fenômeno da cadeia assistencial.

Segundo Parreñas (2012), a cadeia assistencial é uma dinâmica na qual apenas as mulheres são esperadas para realizar o trabalho de cuidado. Isso se reflete na divisão tradicional das tarefas domésticas, reforçando estereótipos de gênero e sobrecarregando as mulheres, mesmo quando possuem ajuda externa. Essa realidade é destacada por Perista et al. (2016), que ressaltam como qualquer contribuição masculina nas tarefas domésticas é, com frequência, superestimada, dada a baixa expectativa cultural sobre o envolvimento dos homens nesses afazeres.

4 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: OBSTÁCULOS E PERSPECTIVAS

A inclusão da mulher no mercado de trabalho externo, um fenômeno relativamente novo, trouxe consigo desigualdades de gênero derivadas tanto da competição profissional entre os sexos quanto da distribuição desigual do trabalho doméstico. Essa desigualdade tem raízes no patriarcado, um sistema que confere aos homens autoridade institucional sobre mulheres e filhos na família. Presente em todas as sociedades contemporâneas, o patriarcado se entrelaça com o capitalismo, abrangendo conceitos como propriedade privada e sua herança, e influenciando aspectos culturais, sociais e políticos. A estrutura do trabalho capitalista frequentemente justifica a exploração das mulheres sob a premissa de que elas são menos produtivas devido à maternidade e às responsabilidades de cuidado tradicionalmente atribuídas a elas, como o cuidado com a casa, crianças e idosos.

A dicotomia de gênero estabelecida pela sociedade patriarcal coloca os homens em um papel central e relega as mulheres a um papel secundário, definindo o trabalho doméstico e o cuidado com a família como funções femininas inatas. Isso resulta em estereótipos de gênero que desfavorecem as mulheres, atribuindo-lhes automaticamente as tarefas de cuidado familiar e doméstico (Salmoria, 2023).

Essa estrutura discriminatória de gênero se replica no Poder Judiciário, no qual distinções associadas ao feminino, como gravidez, amamentação e a necessidade de conciliar trabalho doméstico com a carreira, prejudicam a progressão profissional das mulheres. De acordo com a Nota Técnica n. 01/2017 da Associação dos Juizes Federais do Brasil (Ajufe) e pesquisas da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), uma esmagadora maioria de 93,66% das magistradas reportou que a dupla jornada de trabalho é um obstáculo significativo para sua ascensão na carreira (Borba, 2023).

Essa sobrecarga de responsabilidades pode ser especialmente prejudicial para as mulheres em cargos de liderança, pois exige delas não apenas competência profissional, mas também habilidades de gestão do lar e dos cuidados familiares. Essas exigências podem se tornar incompatíveis com as responsabilidades profissionais, impedindo que as mulheres alcancem trajetórias profissionais equivalentes às dos homens.

As juízas federais (83,88%) acreditam que a dificuldade de mudança de domicílio, frequentemente necessária para avançar na carreira, impacta negativamente sua representatividade na Justiça Federal (Lourenço; Bandeira, 2024). Quase um terço se recusa a aceitar promoções devido a essas exigências, destacando um contraste acentuado com

as experiências de seus colegas homens. No que diz respeito à progressão na carreira, 81,87% das entrevistadas reportaram enfrentar desafios adicionais, especialmente relacionados à "ruptura da unidade familiar" e à "distância da família".

As conclusões corroboram os dados do primeiro Censo do Poder Judiciário (Brasil, 2013), com 64,5% das magistradas apontando que as exigências de suas carreiras afetam de maneira mais acentuada suas vidas pessoais em comparação aos seus pares masculinos. É crucial ressaltar que as responsabilidades domésticas e de cuidados podem limitar o tempo disponível para interações informais, essenciais nas dinâmicas organizacionais.

Essa realidade é um reflexo de um fenômeno mais amplo de discriminação contra as mulheres que remonta a tempos antigos. Apesar dos avanços sociais, a predominância masculina ainda é notável em várias instituições, incluindo o Poder Judiciário brasileiro. As mulheres só foram autorizadas a ingressar nesse poder a partir de 1939 (Lourenço; Bandeira, 2024), mas a magistratura ainda é majoritariamente masculina, branca e de origem elitista. Portanto, as dificuldades enfrentadas pelas magistradas na conciliação entre carreira e vida pessoal são parte de um contexto mais amplo de desigualdade de gênero, na sociedade e nas instituições.

A ascensão das mulheres a posições de liderança no campo jurídico, assumindo papéis como juízas, promotoras e advogadas, tem sido um processo gradual. Embora as mulheres representem uma parcela significativa da população em geral e da força de trabalho, sua presença em posições de destaque no setor jurídico ainda é desigual. Por exemplo, apesar de constituírem 51% da população brasileira, essa representatividade não se estende de maneira equivalente aos cargos de liderança política (Lourenço; Bandeira, 2024). Na Câmara dos Deputados, apenas 18% dos assentos são ocupados por mulheres; enquanto no Senado, o número é de 19%. A disparidade se torna ainda mais evidente no Supremo Tribunal Federal, onde apenas uma das onze cadeiras é ocupada por uma mulher (Poder360, 2023).

Estudos realizados ao longo dos anos evidenciam a desigualdade estrutural na participação feminina dentro do Judiciário, traçando um panorama histórico. Em 1996, o Perfil do Magistrado Brasileiro destacava que apenas 20,7% eram magistradas. Com o passar do tempo, houve uma certa evolução, com o percentual atingindo 38%, em 2023 (Lourenço; Bandeira, 2024). Comparando diferentes Tribunais, no período de 2020 a 2022, destaca-se a Justiça do Trabalho, sendo o único segmento a alcançar a paridade de gênero com 50,5% de magistradas. Por outro lado, a Justiça Federal e a Estadual apresentaram flutuações significativas, com

a presença feminina variando de menos de 20% a 45% (Araújo, 2023).

Os números ilustram uma contínua disparidade de gênero, evidenciando que as mulheres ainda não alcançaram uma representação equitativa no Judiciário. As variações e a ausência de uma tendência clara de aumento sugerem a influência de fatores estruturais e culturais na composição desse segmento do Estado, inclusive nas barreiras de ingresso. A falta de uma tendência de crescimento consistente também indica a dificuldade em prever quando a igualdade de gênero será alcançada.

Um exemplo da afirmação acima é o Tribunal de Justiça do Paraná (TJPR), onde as autoras deste artigo atuam como juízas de direito e apenas cerca de 13,8% (18) ou 14,6% (19) dos cargos de desembargadoras são ocupados por mulheres. Esse número é inferior à média de outros Tribunais estaduais, que é de 20%, embora esta ainda seja baixa. Em contrapartida, as magistradas representam 42% no TJPR, uma proporção relevante, mas que ainda reflete a desigualdade de gênero (Antígona, 2023). A comparação entre as taxas de magistradas e desembargadoras demonstra a tendência já vista das cortes superiores, com a disparidade de gênero se acentuando nos níveis mais altos de decisão.

Além da questão de gênero, a diversidade étnico-racial nas posições jurídicas de alto nível também é motivo de preocupação. A tokenização também permite que a mulher branca continue representando universalmente aquelas não abarcadas por diretrizes do patriarcado racista, trazendo à tona a sensação de isolamento sentida, especialmente, por lideranças femininas nas posições mais altas.

A esmagadora maioria das mulheres em posições judiciárias de segundo grau são brancas, evidenciando uma representação desproporcionalmente baixa de mulheres negras e pardas. Essa constatação ressalta a urgência de políticas inclusivas que abordem simultaneamente gênero e etnia, com o objetivo de refletir a diversidade populacional no ambiente jurídico.

Ao se aprofundar na análise das estatísticas, é possível identificar que a representatividade feminina no Judiciário que, atualmente, é de 38%, não está em conformidade com a proporção de mulheres na população, que é de 51% (Lourenço; Bandeira, 2024). Essa discrepância é ainda mais evidente quando se trata de mulheres negras: apesar de constituírem 29% da população, elas ocupam apenas 7% das posições no Judiciário. Em contraste, os homens brancos, que representam 20% da população, ocupam metade dos cargos no Judiciário. Essa realidade evidencia uma predominância significativa de homens brancos nas funções judiciais.

Ressalta-se a representação de pessoas negras no Judiciário, que é de 18%,

consideravelmente menor do que sua representação demográfica, que é de 56% (Araújo, 2023). Isso sugere que a busca pela equidade no Judiciário não é apenas uma questão de gênero, mas também de raça. Portanto, são necessários esforços direcionados para superar as desigualdades estruturais que afetam, particularmente, as mulheres negras.

Um dos obstáculos ocultos que as mulheres enfrentam nas carreiras judiciais é o próprio processo de ingresso na magistratura. As estatísticas de ingresso feminino no Judiciário de 2000 a 2022 mostram que a porcentagem de mulheres nunca ultrapassou 50%, variando entre 35% e 46%, com o menor índice registrado em 2009 (Brasil, 2023c).

Ao analisar especificamente os concursos públicos para magistratura no TJPR, entre 2006 e 2021, observa-se um desequilíbrio na taxa de aprovação: 56,1% para homens e 43,9% para mulheres (Antígona, 2023).

Em 2019, uma pesquisa da Ajufe constatou uma participação reduzida de mulheres em bancas examinadoras de concursos para magistratura. Um levantamento do CNJ revelou que, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, as mulheres representavam apenas 8,2% dos membros de bancas examinadoras. Essa proporção aumentou para cerca de 20%, entre 2010 e 2020, evidenciando uma evolução muito lenta na representatividade feminina (Rodegheri, 2023).

Diante desse problema, o CNJ emitiu uma recomendação em 15 de dezembro de 2020, instando os Tribunais a garantirem a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso para juízes em todo o Brasil. No entanto, essa recomendação aparentemente não foi suficiente e, em 3 de abril de 2023, por meio da Resolução n. 496, o CNJ determinou a obrigatoriedade da paridade de gênero como um critério mandatório para a composição das bancas examinadoras em concursos públicos para a magistratura.

A presença de atitudes discriminatórias foi outra das barreiras de acesso mapeada pelo CNJ. O ambiente de trabalho e as estruturas de poder exibem um sexismo enraizado, com preconceitos que refletem a crença de que mulheres são inferiores, resultando em sua subestimação, desrespeito e consequente exclusão.

Mary Ann Sieghart (2022, p. 78) alerta:

O viés oculto pode ser tão prejudicial, ou até mais, do que o sexismo descarado de tempos atrás. Os tipos mais sutis de discriminação são muito mais frequentes e seus efeitos se acumulam rapidamente com o tempo. Ser interrompida, ignorada, contestada, questionada, desvalorizada e subestimada... cada um desses atos poderia ser considerado um tipo de microagressão, mas seu efeito

macro nas mulheres é tão grave quanto as formas tradicionais de preconceito, por exemplo, as que impedem as mulheres de atuar em determinadas profissões, segundo um estudo sobre as consequências de diferentes tipos de discriminação.

No Judiciário, a estrutura patriarcal se reflete, reproduzindo padrões masculinos e androcêntricos e desvalorizando a presença feminina. O primeiro Censo do Poder Judiciário realizado pelo CNJ, em 2013, destaca a realidade enfrentada por mulheres na justiça brasileira, com 30,2% das magistradas relatando ter experimentado reações negativas de colegas por razões de gênero.

Outras barreiras invisíveis apontadas pelo CNJ que prejudicam a progressão de mulheres no âmbito do Judiciário, impedindo-as de atingir posições elevadas na hierarquia por razões de discriminação de gênero, são a nomeação para cargos a partir de critérios subjetivos e a promoção baseada em mérito.

Análises da Nota Técnica n. 01/2017 da Ajufe e pesquisas da AMB demonstram uma representação feminina reduzida em comitês de seleção, comissões e em cargos de liderança. Além disso, observa-se um índice baixo de mulheres promovidas por mérito nas cinco regiões do país. Aspectos inerentes ao gênero feminino, como gravidez, amamentação e a necessidade de equilibrar trabalho doméstico com a carreira evidenciam uma disparidade nas relações sociais que prejudica as mulheres nos sistemas de progressão e eleição para posições de liderança no Poder Judiciário nacional.

O primeiro Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2013) ilustra os desafios enfrentados por mulheres na justiça brasileira. Cerca de 13,6% das magistradas reportaram enfrentar mais obstáculos do que seus colegas homens em relação a promoções e transferências. Notavelmente, homens preenchem aproximadamente 75% das posições nessas cortes, mantendo amplas oportunidades de ascender a desembargadores (Bandeira, 2023).

Entre 1996 e o primeiro semestre de 2022, diagnósticos indicam uma persistente sub-representação feminina na carreira jurídica. O relatório de Participação Feminina na Magistratura de 2023 (referente a dados de 2022), divulgado pelo CNJ, mostra uma redução no percentual de magistradas, de 38,8% para 38%, com uma queda notável nas posições mais elevadas: de 25,7% para 25% entre as desembargadoras desde 2019, e uma estagnação em 25% entre as ministras de Tribunais superiores, apesar do aumento registrado também em 2019 (Brasil, 2023b). Esse panorama sublinha a necessidade urgente de medidas que promovam a igualdade de gênero e combatam

a discriminação nas esferas mais altas do Poder Judiciário.

CONCLUSÃO

Para combater a desigualdade e promover uma inclusão genuína, é vital estabelecer metas claras e métricas precisas que abordem a representação de gênero em todos os níveis organizacionais, conforme destacado pela IBM (2023). A definição de metas específicas para a igualdade de gênero em posições de liderança e o compromisso com sua realização são etapas críticas para o avanço das mulheres no ambiente corporativo.

O ditado "o que não é medido, não é gerenciado" ressalta a importância de um compromisso tangível com a diversidade e a inclusão, bem como a necessidade de um esforço intencional para remover as barreiras que limitam o potencial feminino. Estratégias baseadas em dados, com metas de representação de gênero de curto e longo prazo, são fundamentais para desafiar o status quo e promover uma verdadeira igualdade no local de trabalho.

Além disso, é essencial que haja um compromisso autêntico em todos os níveis do Judiciário para abordar a desigualdade de gênero. Isso significa que todos, desde os juizes até o pessoal administrativo, devem trabalhar em conjunto para promover a igualdade de gênero. Essas iniciativas são passos significativos na direção certa, mas ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira paridade de gênero no Judiciário brasileiro.

A continuidade dessa trajetória exigirá vigilância, avaliação e ajustes contínuos para garantir que o objetivo da igualdade de gênero seja totalmente alcançado. Superar a desigualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro é um desafio que requer ações conjuntas e persistentes. Entre as medidas necessárias estão a implementação de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero, o combate ao sexismo e à discriminação, o aprimoramento dos critérios de seleção e promoção, e o aumento da representatividade feminina em cargos de liderança.

A Resolução n. 525 do CNJ é um marco importante nesse sentido. Ela estabelece diretrizes e medidas para promover a igualdade de gênero no Judiciário, incluindo ações afirmativas e políticas de inclusão. Essa resolução é um passo significativo para garantir que a igualdade de gênero seja uma realidade no Judiciário brasileiro.

A superação da desigualdade de gênero no Poder Judiciário brasileiro é um processo contínuo que exige o compromisso de todos os atores envolvidos. Por meio da implementação de medidas eficazes e da mudança de mentalidade, é possível construir um

Judiciário mais justo e representativo da sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, v. 4, 1990.

ALVES, D. A. N.; NICOLETTI, J. A. (Coord.). As autoras feministas e o enfrentamento da desigualdade de gênero. Curitiba: Juruá Editora, 2023.

ANTÍGONA. Justiça em números Antígona. Curitiba. 14 de setembro de 2023. Instagram: @antigonatjpr, 2023. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/CxL8xxXOJ00/?igsh=MWQwdGd10XNsZmg4bw==>. Acesso em: 10 abr. 2024.

ARAÚJO, Marina Pinhão Coelho. No direito, o humano não é feminino. 5 de fevereiro de 2023. São Paulo: Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2023/02/no-direito-o-humano-nao-e-feminino.shtml/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

ASSAD, Sandra Flügel. Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decolonialismo. 1. ed. Brasília, DF: Editora Ventura, 2024.

BANDEIRA, Regina. CNJ aprova resolução para dar paridade de gênero nos tribunais. 26 de setembro de 2023, 2023. Disponível em: <https://www.bemparana.com.br/noticias/politica/cnj-aprova-resolucao-para-dar-paridade-de-genero-nos-tribunais/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN, Silvia. Crimes contra mulheres. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

BRYMAN, A. *Social Research Methods*. Oxford University Press, 2016.

BORBA, Livia Lúcia Oliveira; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. Gênero e desempenho judicial: transversalidade e propostas para o sistema de metas do CNJ. Brasília: ENAJUS, 2023. Disponível em: https://www.academia.edu/download/110193204/enajus_2023_final.pdf. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL, CNJ. Censo Judiciário. Edição 2013, 2013.

Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/censo-do-poder-judiciario/edicao-2013/>. Acesso em: 12 abr. 2024.

BRASIL. CNJ. Resolução n. 525 de 29 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. 2023a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. CNJ. Guia Prático Para Aplicação Das Regras Da Resolução CNJ n. 525/2023. 2023b. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2024.

BRASIL. CNJ. O PAINEL Justiça em Números. 2023c. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2024.

BRITTON, Dana M. The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender & Society*, v. 14, n. 3, p. 418-434, 2000.

CASACA, A. P.; LORTIE, L. Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho: Uma Análise à Luz da Teoria da Interseccionalidade. *Revista Brasileira de Sociologia*, v. 73, n. 2, p. 1-24, 2018.

CENTER FOR AMERICAN WOMEN AND POLITICS. Current Numbers. 2024. Disponível em: <https://cawp.rutgers.edu/facts/current-numbers>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CONNELL, R. W. Masculinities, Change, and Conflict in Global Society: Thinking About the Future of Men's Studies. *The Journal of Men's Studies*, v. 11, n. 3, p. 249-266, 2003.

CRESWELL, J. W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, 2013.

GOETHALS, George R.; SORENSON, Georgia J.; BURNS, James Macgregor (Ed.). *Barriers to Women's Leadership*. Encyclopedia of leadership. Sage Publications, 2004.

IBM IBV. Women in leadership. 2023. Disponível em: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/en-us/report/women-leadership-2023>. Acesso em: 12 mar. 2024.

JOHNSON, B., & CHRISTENSEN, L. *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*. SAGE Publications, 2017.

KANTER, R. M. Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology*, v. 82, n. 5, p. 965-990, 1977.

KANTER, Rosabeth Moss. *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, 1993.

LOURENÇO, Margareth; BANDEIRA, Regina. Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões. 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/paridade-de-genero-nos-tribunais-agrega-diferentes-visoes-de-mundo-as-decisoes/>. Acesso em: 8 abr. 2024.

MILLS, Albert J.; DYE, Kelly. *Engaging Acker: Toward an Understanding of the Gendered Organization*, 2005.

NEUMAN, W. L. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson, 2011.

PARREÑAS, R. S. O Trabalho Reprodutivo de Trabalhadoras Migrantes. *Redes Globais*, v. 12, p. 269-275, 2012.

PARSONS, Talcott. Family Structure and the Socialization of the Child. In: PARSONS, Talcott; BALES, Robert F. (Org.), *Family, Socialization and Interaction Process*. Londres: Routledge, 1956. p. 35-132.

PERISTA, H.; CARDOSO, A.; BRÁZIA, A.; ABRANTES, M.; PERISTA, P. *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2016.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, Categorias de Articulação e Experiências de Migrantes Brasileiras. *Sociedade e Cultura*, v. 11, n. 2, 2008.

PODER360. Mulheres são minoria nos Três Poderes. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/governo/mulheres-sao-minoria-nos-tres-poderes/>. Acesso em: 18 mar. 2024.

RODEGHERI, Letícia Bodanese. A presença e a importância da mulher no Poder Judiciário Brasileiro In: HAMMERSCHMIDT, Denise (Org.). *Tratado dos Direitos das Mulheres - Treatise of Women's Rights*. v. 1. 3 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2023. p. 883-900

SALMORIA, Camila Henning; BAZZO, Mariana Seifert; ALVES, Daiana Alessi Nicoletti. Licença parental e a divisão sexual do trabalho em Portugal. *Laborare*, v. 6, n. 11, p. 105-117, 2023.

SANTOS, Maria Helena; AMÂNCIO, Lúcia. Sobremínorias em Profissões Marcadas pelo Gênero: Consequências e Reações. *Análise Social*, v. 212, p. 700-726, 2014.

SCHEER, T. de P. *Labirinto do Direito: análise da competência híbrida nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher à luz do feminismo jurídico*. 1. ed. Belo Horizonte; São Paulo: D'Plácido, 2023.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica. *Educação & Realidade*, v. 16, n. 2, p. 5-22, 1990.

SHRM. *Women in Leadership*. 2022. Disponível em: <https://www.shrm.org/content/dam/en/shrm/topics-tools/news/inclusion-equity-diversitySHRM-Women-in-Leadership-Executive-Summary.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2024.

SIEGHART, Mary Ann. *A lacuna de autoridade: por que as mulheres não são levadas tão a sério quanto os homens e como mudar esse cenário*. Trad.: Cristina Yamagami. São Paulo: Benvirá, 2022. 352 p.

SMITH, M. K. *Doing Qualitative Research*. SAGE Publications, 2015.

STEIL, A. V. Organizações, Gênero e Posição Hierárquica - Compreendendo o Fenômeno do Teto de Vidro. *RAUSP Management Journal*, v. 32, n. 3, p. 62-69, 1997.

YIN, R. K. *Case Study Research Design and Methods*. SAGE Publications, 2014.

Zanetti, L. O. V.; Breitwischer, L. G. . Participação Feminina como Forma de Legitimação Democrática da Atuação Judicial. In: HAMMERSCHMIDT, Denise (Org.). *Tratado dos Direitos das Mulheres - Treatise of Women's Rights*. v. 1. 3 ed. Curitiba: Juruá Editora, 2023, p. 873-882.

ZANETTI, L.O.V. *Desigualdade de Gênero: Impactos da Organização Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Paraná - Brasil*. Dissertação (Mestrado sobre Estudos das Mulheres, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento) - Universidade Aberta de Portugal, Portugal, 2023.