



MULHERES LÍDERES

CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE
ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL
PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES
NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ - TJCE
ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO CEARÁ - ESMEC



MULHERES LÍDERES

CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE







RELATÓRIO MULHERES LÍDERES

CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE
ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL
PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES
NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

TJCE / ESMEC
2021



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	07
INTRODUÇÃO.....	09
1. A representatividade feminina em questão: motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão.....	10
2. Análise de dados: representatividade e liderança feminina nos Tribunais de Justiça.....	12
3. Resultados e soluções: como garantir a construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário Cearense.....	27
Conclusão.....	37
Referências.....	39
Apêndices.....	42
Anexos.....	64
Lista de quadros, gráficos e figuras.....	85





APRESENTAÇÃO

O Tribunal de Justiça do Estado do Ceará desenvolveu, entre diversas iniciativas de abrangência social, o Programa de Fortalecimento de Lideranças Femininas com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

O Programa foi pensado para alcançar três eixos fundamentais: I) realizar pesquisa diagnóstica sobre a presença feminina em cargos de liderança e gestão no TJCE; II) implementar uma política de incentivo profissional para conferir oportunidades por meio de um plano de ação para a valorização de mulheres com atuação no Poder Judiciário cearense e III) realizar um programa de cursos de capacitação para fortalecimento da liderança feminina e valorização das mulheres, a partir de pesquisa diagnóstica direcionada às magistradas de 1º e 2º graus, servidoras efetivas e comissionadas, profissionais terceirizadas e estagiárias de todo o Estado do Ceará.

Em apoio ao Programa de Fortalecimento de Lideranças Femininas, a Escola Superior da Magistratura do Ceará, por meio de sua linha de pesquisa Jurimetria e Poder Judiciário, realizou investigação científica em duas fases: coleta e tratamento de dados oriundos dos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, para a análise comparativa do objeto de estudo; e aplicação de questionário para identificação das percepções, sob a perspectiva das próprias mulheres, das razões que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará.

O **Relatório Mulheres Líderes** consolida os resultados de um estudo inédito e pioneiro, de incontestável relevância social, na medida em que se propõe não apenas identificar consequências, mas as causas do problema para a apresentação de soluções viáveis.

Quando identificados os fatores que desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense, torna-se possível repensar a forma mais eficiente para capacitar e empoderar grandes mulheres. Assim, toda a sociedade se beneficia com os resultados da pesquisa.

Como Escola do Judiciário, a Esmec cumpre o papel fundamental de incentivar a produção científica e a formação continuada, fomentando iniciativas educacionais plurais, incluindo-se a pesquisa. Em tempos de tormenta para a



ciência, nada mais importante que a valorização constante do rigor técnico, estímulo à pesquisa de alto nível e persistência na qualidade das descobertas.

Fortaleza, 10 de janeiro de 2022.

Francisco Luciano Lima Rodrigues

Desembargador Diretor da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará
Esmec

Alexandre Santos Bezerra Sá

Juiz Coordenador Geral da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará
Esmec



INTRODUÇÃO

A pesquisa busca responder ao seguinte problema: quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para compreender a questão de forma mais ampla, é necessário repensar a representatividade feminina nos cargos de gestão, o equilíbrio entre trabalho produtivo e reprodutivo, liderança feminina no Judiciário e a necessidade por políticas institucionais de incentivo.

Objetiva-se identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, como parte do Programa de fortalecimento de lideranças Femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

A abordagem metodológica mais adequada consiste na pesquisa multimétodos em duas fases: A primeira fase, que possui base em robusta revisão de literatura de natureza pura e descritiva, utiliza a coleta e tratamento de dados secundários disponibilizados pelos Tribunais de Justiça brasileiros, solicitados por meio da Lei de Acesso à Informação. A escolha da periodização é arbitrária, porque se pautava em uma decisão para a pesquisa com base em um período parcimonioso de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas.

A segunda fase envolve a aplicação de questionário por formulário eletrônico autorizado pela Plataforma Brasil (Registro CAAE: n. 50506021.5.0000.5052) para verificar quais são os motivos, sob a perspectiva das próprias mulheres, que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, para a consequente identificação de cursos ou iniciativas educacionais capazes de reduzir a assimetria entre as funções.

Para o desenvolvimento da pesquisa, devem-se cumprir os ditames da Resolução nº 466 de 12/12/12, do Conselho Nacional de Saúde, com projeto cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado por Comitê de Ética competente. A periodização consta entre 2018 e 2021, escolhida pela intersecção entre duas gestões diferentes do TJCE e pela atualidade na coleta dos dados. A unidade de análise selecionada é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. O critério de inclusão consiste na ocupação



profissional no TJCE (servidoras efetivas e comissionadas, estagiárias e magistradas) e no gênero. A investigação também consulta, para fins comparativos, dados referentes à ocupação feminina de cargos de gestão em todos os Tribunais de Justiça brasileiros, com abordagem complementar em análise de série temporal para concluir a análise comparativa.

A amostra é *medium-N* porque, embora o estudo se baseie em dados secundários disponibilizados pelos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, utiliza como critério de exclusão os cargos terceirizados e a população masculina. Como fatores endógenos, consideram-se: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres. Como fatores exógenos, consideram-se: (1) baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acúmulo de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional; (3) preconceito de gênero. Levantam-se duas hipóteses de pesquisa: 1) as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e 2) fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense. O teste de hipóteses é necessário para garantir validade externa e fiabilidade dos resultados.

A pesquisa possui incontestemente relevância social e prática, por se tratar de consulta inédita e original com o propósito não apenas de identificar consequências, mas as causas do problema, a fim de destacar aspectos pontuais passíveis de solucionar uma questão real: quais fatores endógenos e exógenos que desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense? Dessa forma, beneficiam-se com os resultados desta pesquisa o Judiciário nacional, a sociedade e também os movimentos feministas em aspecto mais amplo.

1 A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM CARGOS DE GESTÃO

A presença feminina nas diversas áreas do setor público tende a acompanhar as distinções de gênero que se apresentam em outras profissões, sugerindo disparidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho quanto às horas por jornada, valor dos salários, possibilidades de ascensão a cargos de liderança e acesso a direitos. Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), mulheres ainda ganham 20 % a menos que os homens no desempenho das mesmas funções, e apenas 43% das mulheres participam ativamente no mercado de trabalho. De acordo com o estudo, há baixíssima



prospecção de um tratamento verdadeiramente equitativo entre os gêneros a médio prazo.

O mercado de trabalho brasileiro descende desse patriarcalismo e convive com um conjunto de relações opressoras contra sexo, raça, gênero, etnia e classe social. Três perspectivas podem ser dadas ao patriarcado: 1) a distribuição pela relação entre injustiças de gênero, classe e economia; 2) o reconhecimento de padrões e valores sociais e culturais masculinos em detrimento do feminino, refletindo na baixa representação feminina em setores públicos e privados e 3) a representação por falta de espaço e voz dos grupos vulneráveis, como o das mulheres (WERMUTH-NIELSSON, 2018, p.455-488).

Segundo Fraser (2007, p.291-308), esses três parâmetros: redistribuição, reconhecimento e representação devem ser integrados e embasar as lutas por justiça de gênero, garantindo mais espaço e presença das mulheres. A falta de representatividade feminina em diversas áreas da atuação profissional decorre de uma realidade multivariada, que envolve a suposição desigual de competência, falta de modelos femininos antecessores, baixa tradição familiar de ocupação em determinados cargos e marginalização, impondo um olhar crítico sobre o tema, que se reflete na carência quanto à ocupação de cargos também no Poder Judiciário. (ANDRADE; PINTO, 2020).

Há relação de causalidade entre a rotulação para designação de papéis e características de gênero e os níveis de exclusão. Esses padrões de gênero geram alienação e resultam em anulação de preferências e escolhas daqueles em posição de desvantagem, aumentando o risco de opressão e dominação. E estas desvantagens, não raro, são social e politicamente validadas, potencializando as hierarquias e assimetrias de controle, o que não condiz com a ordem democrática (BIROLI, 2015, p.74).

Aponta-se o aumento da participação feminina nas últimas décadas devido às transformações culturais, redução da fecundidade, aumento do nível de escolaridade e a necessidade de aumento da renda familiar. E essa reorganização contribuiu nas relações de gênero familiares, na distribuição interna de poder e divisão do trabalho, proporcionando espaço às mulheres (PINHEIRO *et al*, 2009, p.853). Mas a mudança ainda é tímida e precisa de transformações estruturais mais urgentes.

A igualdade de oportunidades para que cada cidadã possa formular suas opiniões de maneira autônoma, manifestando pública e livremente sua vontade, depende da representatividade nos espaços sociais. Como os direitos das mulheres continuam sendo um tópico significativo, é importante abordar sua presença na política e no Poder Judiciário, partindo-se do suposto que o empoderamento político e social pode ser representado pela inserção das mesmas em cargos de relevância em ambas as áreas. (ANDRADE; PINTO, 2020).

Ainda há muitas barreiras a serem enfrentadas, como a insuficiência de políticas públicas e institucionais para gestão de demandas conflitantes entre trabalho e vida familiar, apoio à capacitação continuada, suporte à maternidade e



incentivos previdenciários que reconheçam minimamente a tripla jornada de trabalho feminina. (ABRÃO; MIOTO, 2017b, p.314-324; SABINA; LIMA, 2015, p.715-717).

2 ANÁLISE DE DADOS: REPRESENTATIVIDADE E LIDERANÇA FEMININA NOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA

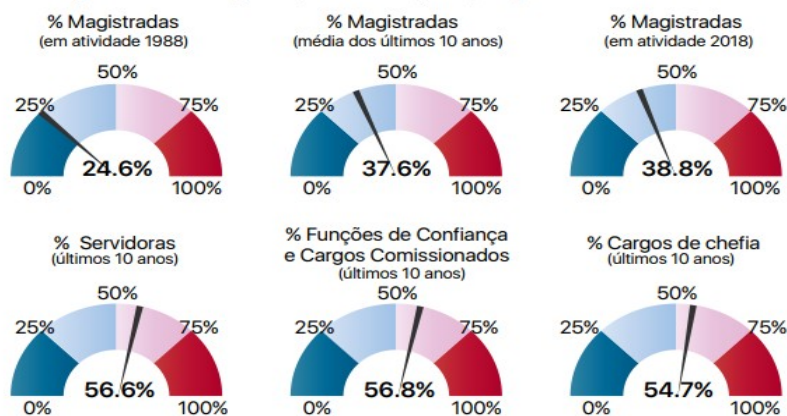
A representatividade feminina no Poder Judiciário brasileiro ainda é desproporcional. A composição atual do Supremo Tribunal Federal, cúpula do Poder Judiciário, conta com apenas 2 (duas) mulheres dentre 11 (onze) ministros, o que representa menos de 1/5 dos membros (STF, 2021, *online*). Nos cargos chamados de “área meio”, as mulheres atuam como servidoras auxiliares e posteriormente como Advogadas, Promotoras de Justiça, Procuradoras e Magistradas, Desembargadoras e Ministras. Contudo, ainda, é um espaço fortemente marcado pela presença masculina (MENEZES, 2015, p. 159-177).

A participação das mulheres no Poder Judiciário e seus órgãos é tímida, corroborando a impressão de distanciamento da mulher dos processos decisórios. O Conselho Nacional de Justiça, em 2018, publicou a Resolução n.º 255, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. A partir daí, foram coletados dados da presença de mulheres na magistratura, servidoras, cargos comissionados e funções de confiança, justamente para verificar se a presença feminina cresceu com o tempo.

Na magistratura, a prevalência é masculina (62% de magistrados contra 38% de magistradas). A Justiça Estadual conta com 36% de mulheres, e a Justiça Federal, 32% de magistradas. Entre os servidores, a situação é contrária à observada na magistratura, vez que as mulheres representam 56,6% do total dos servidores que atuaram no Poder Judiciário nos últimos 10 anos.

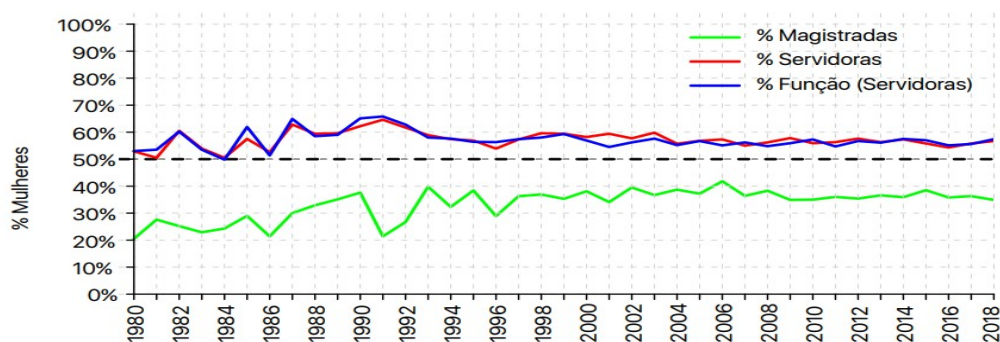
As mulheres também ocuparam mais funções de confiança e cargos comissionados do que os homens (56,8%). De acordo com o período de ingresso na carreira, a distribuição de gênero mostra que, entre os magistrados ativos que ingressaram até 1990, a proporção de mulheres é de apenas ¼ (um quarto). Para os que ingressaram de 1991 a 2000, a proporção de mulheres atinge 40%. As mulheres representam 41% dos ingressantes entre 2001 e 2010; e 37% dos que entraram na carreira a partir de 2011:

Figura 1 – Percentual de homens e mulheres na magistratura e em cargos de chefia.



Fonte: Relatório Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (2019)

Figura 2 – Percentual de magistradas, servidoras e funções por ano de ingresso no Poder Judiciário



Fonte: Relatório Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (2019)

Com base no problema apresentado e para cumprir a 1ª fase da pesquisa, foram emitidas solicitações de acesso à informação para os 27 Tribunais de Justiça brasileiros, com base no direito fundamental de acesso à informação e nos princípios básicos da administração pública previstos no art. 5º, XXXIII; art. 37, § 3º, II e art. 216, § 2º da Constituição Federal de 1988 e Lei nº 12.527/2011. As informações solicitadas respeitam a ética organizacional dos Tribunais de Justiça consultados, na medida em que a coleta se propõe a consolidar dados públicos apenas sobre a ocupação funcional, em termos quantitativamente mensuráveis.

A amostra adotada é *medium-N* e os dados secundários foram disponibilizados pelos 27 Tribunais de Justiça. Para a coleta, foram considerados como fatores endógenos: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres. Como fatores exógenos: (1) a baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acumulação de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional; (3) preconceito de gênero. Assim, as solicitações se desenvolveram a partir de 06 (seis) questões abertas, com respostas quantificáveis e qualificáveis.

O envio do questionário obedeceu as orientações expressas nos portais eletrônicos oficiais de cada Tribunal de Justiça para obtenção de informação (plataforma de ouvidoria ou e-sic, e-mail institucional). Os e-mails recebidos foram classificados em pastas com a seguinte “tag” / marcação: “solicitação de informação/resposta dos tribunais”. As informações enviadas foram salvas em pastas, através da plataforma *Google Drive*, para o manuseio mais célere e prático no momento de compilação e análise. Perguntas formuladas:

- 1) Qual é o número total de profissionais lotados no Tribunal de Justiça em 2021 (homens e mulheres magistrados de 1ª e 2ª Graus, servidores e cargos comissionados, excluindo-se os cargos terceirizados)?
- 2) Qual é o número de mulheres ocupando cargos comissionados em 2018, 2019, 2020 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados)
- 3) Qual é o número de mulheres ocupando a magistratura em 1º e 2º Grau em 2018, 2019, 2020 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados)
- 4) Qual é o número total de mulheres lotadas como servidoras em cargos de gestão (coordenação, direção ou supervisão) em 2018, 2019, 2021 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados)
- 5) Há iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual? Se sim, quais?
- 6) Há alguma forma de incentivo à progressão funcional de mulheres no Tribunal de Justiça?

Para otimizar a identificação na tramitação das solicitações, foi elaborado quadro com a atualização periódica dos dados:

Quadro 1 – Respostas dos Tribunais de Justiça¹

TRIBUNAL DE JUSTIÇA	SITUAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Tribunal de Justiça do Acre	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Alagoas	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Amapá	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribuna de Justiça do Amazonas	RESPOSTA NÃO RECEBIDA	E-mails foram enviados para a ouvidoria, ligações também foram realizadas, mas não houve êxito.
Tribunal de Justiça da Bahia	RESPOSTA NÃO RECEBIDA	Houve comunicação por telefone com a ouvidoria do tribunal, que anotou o número do protocolo da solicitação e informações sobre e-mails enviados, mas não houve resposta.
Tribunal de Justiça do Ceará	EM TRAMITAÇÃO	Enquanto se aguarda as respostas no

¹ Cada dado e informações coletados serão incluídos como metadados em anexo separados por Tribunal de Justiça e devidas cópias de e-mails garantindo quando necessário a proteção de dados, em face da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

		sistema Sioge, uma coleta manual pelo portal da transparência do TJCE foi realizada.
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Espírito Santo	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Goiás	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Maranhão	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Mato Grosso	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Minas Gerais	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Pará	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça da Paraíba	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Paraná	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Pernambuco	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça do Piauí	RESPOSTA NÃO RECEBIDA	Houve comunicação por telefone com a ouvidoria do tribunal, que anotou o número do protocolo da solicitação e informações sobre e-mails enviados, mas não houve resposta.
Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro	RESPOSTA NÃO RECEBIDA	A ouvidoria tentou 3 vezes a resposta, mas não foi respondida. O processo foi arquivado.
Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte	RESPOSTA NÃO RECEBIDA	Comunicação e respostas sem êxito.
Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Rondônia	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Roraima	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Santa Catarina	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de São Paulo	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Sergipe	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar
Tribunal de Justiça de Tocantins	RESPOSTA RECEBIDA	Sem observações a registrar

Fonte: Elaboração própria (2021).

Conforme o quadro acima com atualização final de coleta em 19/11/2021, dentre os 27 tribunais consultados, apenas 05 (cinco) Tribunais não responderam: 1) Tribuna de Justiça do Amazonas (E-mails foram enviados para a ouvidoria, ligações também foram realizadas, mas não houve êxito); 2) Tribunal de Justiça da Bahia (Houve comunicação por telefone com a ouvidoria do Tribunal, que

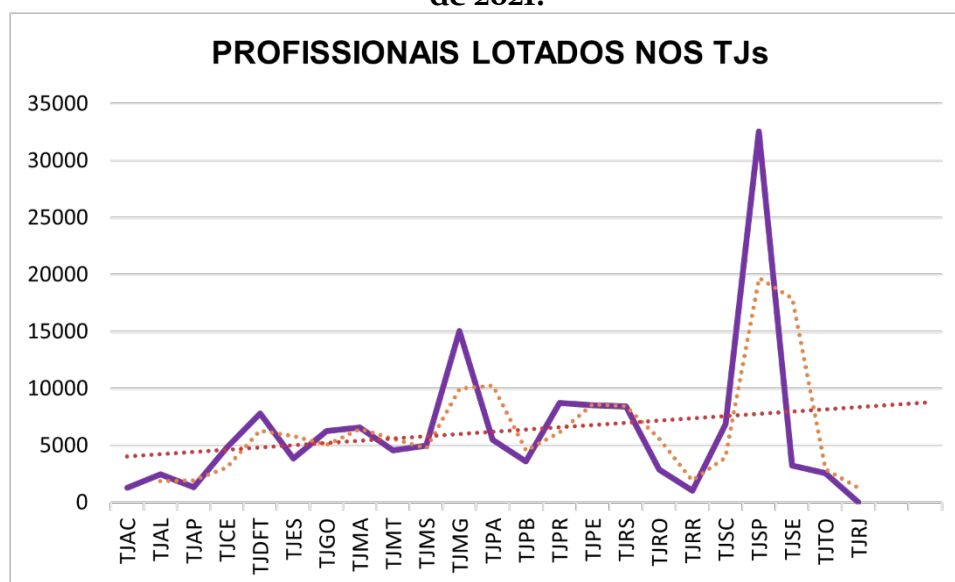
anotou o número do protocolo da solicitação e informações sobre e-mails enviados, mas não houve resposta. Sem êxito); 3) Tribunal de Justiça do Piauí (Comunicação e respostas sem êxito); 4) Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (a ouvidoria tentou 3 vezes a resposta, mas não foi respondida e o processo foi arquivado. Sem êxito) e; 5) Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (Comunicação e respostas sem êxito). Denota-se, então, descumprimento de prazo e requisitos previstos na Lei de Acesso à Informação, Lei nº 12.527/2011.

A escolha metodológica para a estratégia da comparabilidade foi a análise de série temporal, referente ao período entre 2018 e 2021. Adotou-se como marco inicial o ano de 2018 que se justifica pela Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário instituída pelo CNJ na Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018, e marco final ano de 2021 em razão da atualidade dos dados ao tempo da realização da pesquisa.

A comparabilidade entre os dados dos Tribunais de Justiça do país se dá pela coleta e organização das respostas obtidas. Assim, no que se refere ao número total de profissionais lotados nos Tribunais de Justiça em 2021 (homens e mulheres magistrados de 1ª e 2ª Graus, servidores e cargos comissionados, excluindo-se os cargos terceirizados), foram catalogadas as informações dadas pelos próprios tribunais, até 19/11/2021.

Quanto aos Tribunais que não responderam (TJAM, TJBA, TJPI, TJRJ e TJRN), foi possível contabilizar as informações através do painel do CNJ, Justiça em Números Digital, que contabilizou o número de profissionais lotados nos Tribunais do país até 31/12/2020.

Gráfico 1 – Profissionais lotados nos Tribunais de Justiça Estaduais no ano de 2021:



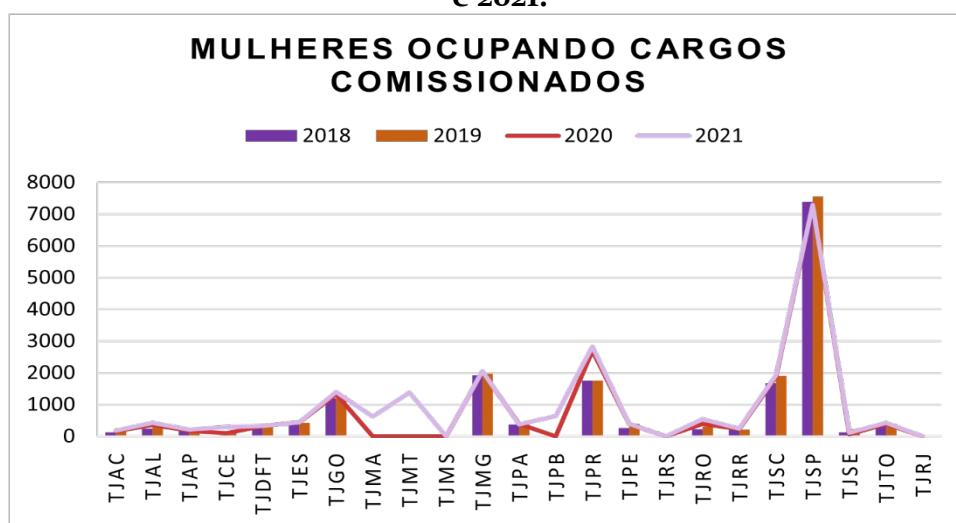
Fonte: Elaboração própria (2021).

Comparando o número total de servidores (homens e mulheres magistrados de 1ª e 2ª Graus, servidores e cargos comissionados, excluindo-se os cargos

terceirizados), percebe-se que a quantidade de servidores guarda proporcionalidade com o porte do tribunal, uma vez que os cinco maiores tribunais estaduais (TJRS, TJPR, TJSP, TJRJ e TJMG), que concentram 64% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional e 51% da população brasileira, possuem quantidade mais significativa de servidores, ao passo que os cinco menores tribunais estaduais (TJRR, TJAC, TJAP, TJTO, TJAL), compreendem apenas 2% do PIB e 3% da população e possuem menos servidores públicos (CNJ, 2021, *online*).²

Quanto ao número de mulheres ocupando cargos comissionados em 2018, 2019, 2020 e 2021, segue o panorama:

Gráfico 2 – Mulheres ocupando cargos comissionados entre os anos de 2018 e 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

Os Tribunais de Justiça do Maranhão, Mato Grosso e Paraíba somente disponibilizaram dados referente à situação atual, portanto, não existem parâmetros de comparação dentro desses tribunais de 2018 a 2021.

Com base nas informações prestadas, foi possível verificar que apenas o Tribunal de Justiça de São Paulo e o Tribunal de Justiça de Sergipe reduziram a quantidade de servidoras ocupando cargos comissionados de 2018 a 2021. Todos os outros Tribunais respondentes tiveram aumento significativo no número de mulheres exercendo cargos comissionados nesse mesmo período, como é possível observar na tabulação abaixo:

Quadro 2 – Mulheres ocupando cargos comissionados nos Tribunais de Justiça entre 2018 e 2021:

TJ	2018	2019	2020	2021
TJAC	129	193	163	172
TJAL	239	318	353	428
TJAP	182	212	186	215
TJCE	SR	143	97	287

² No Tribunal de Justiça do Ceará, enquanto se aguarda resposta, foram utilizados dados do painel do CNJ, Justiça em Números digital. O mesmo ocorreu com o TJAL, que não informou o total de servidores, apenas referente ao gênero feminino.



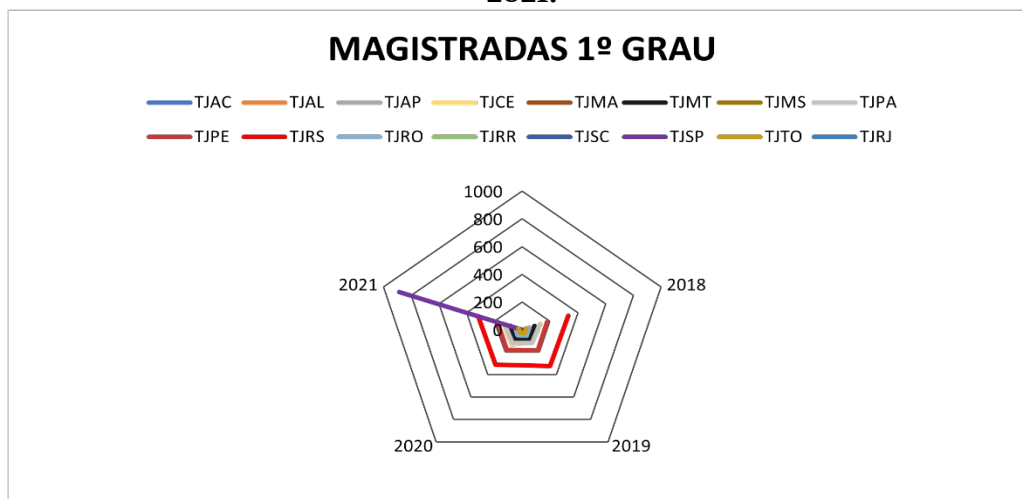
TJDFT	308	316	323	320
TJES	406	430	437	438
TJGO	1192	1290	1327	1405
TJMA	NR	NR	NR	621
TJMT	NR	NR	NR	1386
TJMS	NR	NR	NR	NR
TJMG	1919	1970	2043	2050
TJPA	369	368	389	380
TJPB	NR	NR	NR	635
TJPR	1762	1752	2695	2837
TJPE	266	392	392	391
TJRS	NR	NR	NR	NR
TJRO	234	309	392	542
TJRR	211	212	227	238
TJSC	1678	1912	1869	1928
TJSP	7390	7559	7260	7289
TJSE	137	236	62	106
TJTO	378	389	400	422
TJRJ	NR	NR	NR	NR
TJAM	NR	NR	NR	NR
TJBA	NR	NR	NR	NR
TJPI	NR	NR	NR	NR
TJRN	NR	NR	NR	NR

Fonte: Elaboração própria (2021).

Denota-se que os Tribunais que não responderam (NR), não entraram na contabilização do gráfico acima, devido à ausência de parâmetros para comparação. Quanto ao número de mulheres ocupando a magistratura em 1º e 2º Grau em 2018, 2019, 2020 e 2021, segue o panorama do gráfico 3.

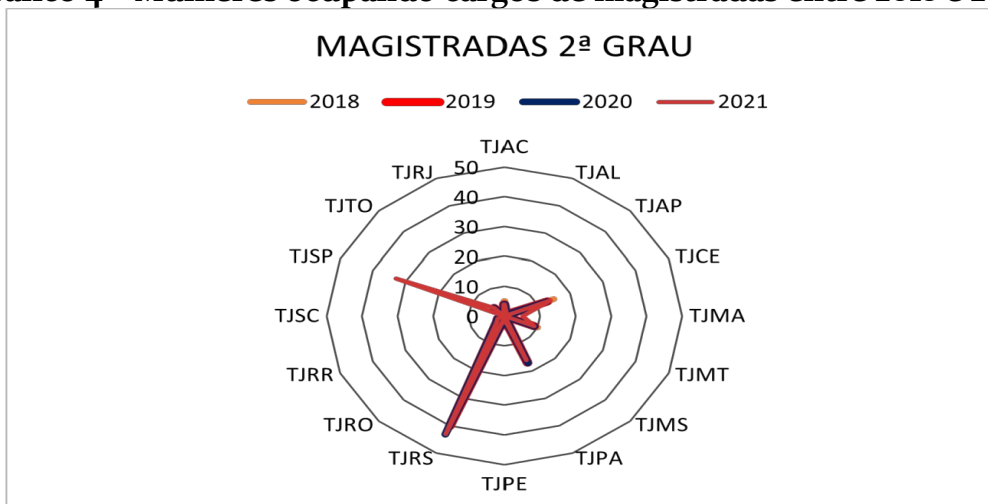
Para compreensão, os gráficos a seguir são do tipo radar e radar com marcadores, nos quais se consideram os anos de 2018 a 2021, os tribunais identificados com parâmetro as respostas obtidas (tabela com as respostas completas no apêndice X) e quantidade de magistradas considerando valores de 0 a 1000 nos casos de 1º grau, onde se percebe maior número de cargo preenchidos. No segundo grau, os valores são de 0 a 50, porquanto reduzido o número de vagas.

Gráfico 3 – Mulheres ocupando cargos de magistrada no 1º grau em 2018 a 2021:



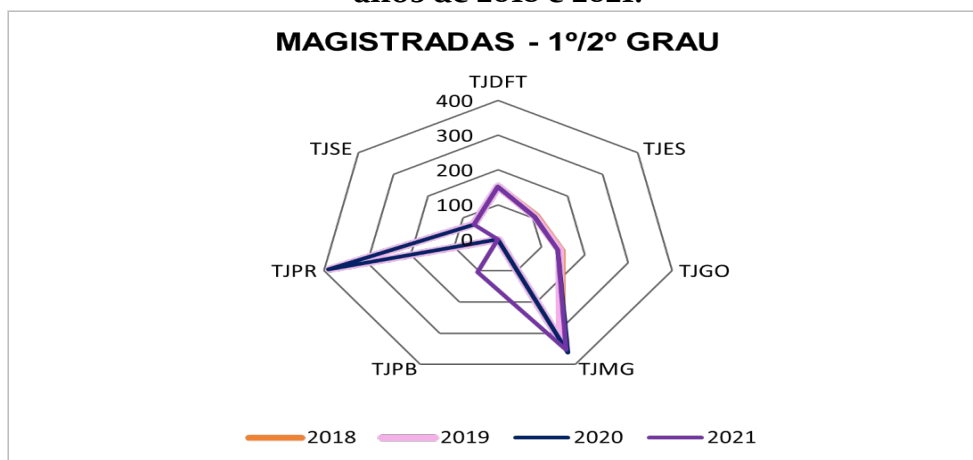
Fonte: Elaboração própria (2021).

Gráfico 4 – Mulheres ocupando cargos de magistradas entre 2018 e 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

Gráfico 5 – Tribunais que responderam a quantidade de cargos de magistradas ocupados por mulheres tanto no 1º como no 2º Grau entre os anos de 2018 e 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

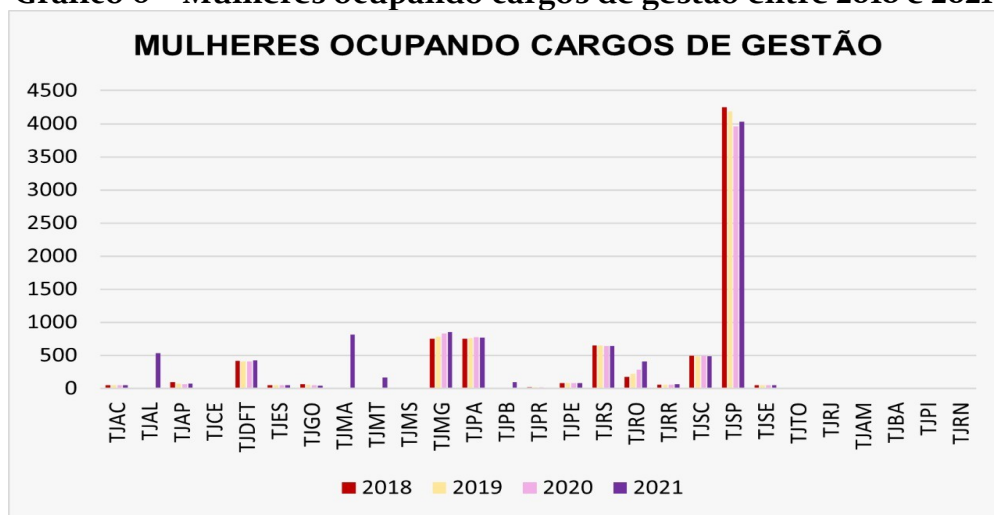


Ressalta-se que o TJMS não apresentou respostas para esse questionamento. Alguns tribunais não fizeram distinção entre 1º e 2º grau de jurisdição, apresentando respostas conjuntas (TJDFT, TJES, TJGO, TJMG, TJPB, TJPR, TJSE). Assim, os valores numéricos para quantificação se restringem de 0 a 400. Nesses tribunais, é possível perceber a redução de mulheres ocupando a magistratura, exceto no TJPR, que houve aumento em 2018 até 2020 de 3,7%.

Quanto aos demais tribunais, verificando o 1º grau de jurisdição, vê-se que apenas 4 dos 22 tiveram aumento de magistradas de 2018 para 2021, sendo este TJAL (67,5%), TJMG (7,3%), TJPA (3,22%) e TJRR (8,33%). Os 18 tribunais apresentam variação e redução considerável na ocupação dos cargos na magistratura por mulheres.

Em relação ao 2º grau, percebe-se que apenas o TJRS mostrou aumento na ocupação dos cargos por mulheres (7,5%), ao passo que os 21 tribunais apresentaram diminuição. A terceira questão da solicitação se refere ao número total de mulheres lotadas como servidoras em cargos de gestão (coordenação, direção ou supervisão) em 2018, 2019, 2020 e 2021. Assim, criou-se o gráfico:

Gráfico 6 – Mulheres ocupando cargos de gestão entre 2018 e 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

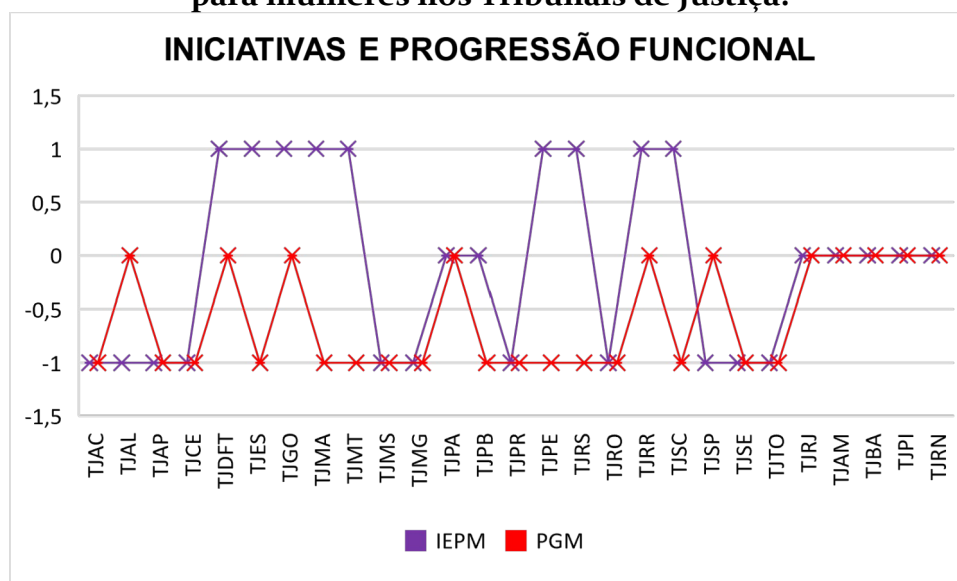
O TJMS não apresentou respostas para esse questionamento. Os Tribunais de Alagoas, Maranhão, Mato Grosso e Paraíba somente disponibilizaram dados referente à situação atual, portanto, não existem parâmetros de comparação dentro desses tribunais de 2018 a 2021.

Com base nas informações prestadas, foi possível verificar que somente 6 tribunais dos 22 analisados tiveram ampliação da ocupação de mulheres em cargos de gestão, enquanto os demais apresentaram baixa de 2018 a 2021. São eles: TJDFT, TJMG, TJRO, TJPA, TJRR e TJSC (Anexo X).

Quanto as iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual, bem como a questão da progressão funcional das mulheres nas Cortes estaduais de Justiça do país, os dados foram coletados conforme informados pelos próprios tribunais.

Inicialmente, foram colocados os dados em gráfico para uma análise macro, na qual se consideram a presença de duas variáveis por TJ: 1) iniciativas educacionais e/ou políticas para mulheres (IEPM) e 2) Progressão funcional para mulheres (PFM). Para verificação destas duas variáveis, consideram-se 3 fatores numéricos, para otimizar a leitura gráfica, em formato *dummy*: os Tribunais com respostas positivas às variáveis (1); os Tribunais com respostas negativas às variáveis (-1) e; os Tribunais que não responderam (0).

Gráfico 7 – Iniciativas Educacionais e/ou políticas e progressão funcional para mulheres nos Tribunais de Justiça:



Fonte: Elaboração própria (2021).

Pelo gráfico 7, apenas quanto a presença de IEPM se percebem respostas positivas, enquanto a maioria demonstrou uma variável zero (0), ou seja, tanto para IEPM e PGM não há respostas. Diante dessa análise, vê-se que alguns tribunais pátrios possuem uma política de incentivo ao público feminino, voltada para diversas áreas da vida, não necessariamente para a atuação no Poder Judiciário.

Dos 22 tribunais que responderam às perguntas, 8 (oito) informaram não possuir nenhuma iniciativa educacional direcionada exclusivamente à mulher, são estes: Tribunal de Justiça do Acre; Tribunal de Justiça de Alagoas; Tribunal de Justiça do Amapá; Tribunal de Justiça do Paraná; Tribunal de Justiça de Rondônia; Tribunal de Justiça de São Paulo; Tribunal de Justiça do Sergipe e Tribunal de Justiça do Tocantins.

O Tribunal de Justiça da Paraíba afirma não ter conhecimento sobre qualquer política de inclusão direcionada às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual. Já o Tribunal de Justiça do Pará não informou se existem as ações indagadas. O Tribunal de Justiça do Ceará e o Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul possuem programas de incentivo para mulheres, porém, o público-alvo não é destinado exclusivamente para mulheres que atuam no Poder Judiciário.



O Tribunal de Justiça de Minas Gerais possui o projeto "Ciclo mulheres que inspiram pessoas e que superam os desafios da atualidade", cujo objetivo é levar o participante a reconhecer, por meio de relatos de experiências e reflexões, o papel da mulher no enfrentamento dos desafios da atualidade, ao conciliarem carreira e vida pessoal nas dimensões econômica, social e antropológico-cultural.

O projeto é desenvolvido por meio de webnários mensais, com a participação de palestrantes de grande relevância social e o público-alvo não é destinado somente para as mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual.

No âmbito do Tribunal de Justiça do Mato Grosso do Sul, a Ejud-MS também não possui ações voltadas exclusivamente às mulheres, no entanto, existem ações voltadas à conscientização das questões de gênero, o que engloba a valorização da mulher em todos os setores da sociedade, desde 2018. Com a atualização na data de 22/09/2021, a Sistema da Escola Judicial do Estado de Mato Grosso do Sul (Sejud) ilustra ações como:

Quadro 3 – Ações educacionais do TJMS dos últimos 3 anos:

- Violência Doméstica -**
- Procedimento da Va**
Turma;
- Empenhadas pela E**
concluintes;
- Procedimento da Va**
Turma;
- Curso em Comunicaçã**
- Procedimento da Va**
Turma.



- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Especificidades da V
Fortalecimento das R
Doméstica – Comarca
- Curso em Comunicação
 - Mulheres Indígenas e
 - 2ª Edição Empenhada
 - maria Faz a Diferença
 - I COECEVID – Enc
 - Situação de Violência
 - I Fórum Internacional
 - Conferência no comba
- Violência Doméstica
(replicação);
- Palestra e Capacitação
Mulher;
- Capacitação e Fortale
Violência contra mult



- Webnário 16 dias de A
- Violência Doméstica (replicação);
- Formação do Projeto apontamentos práticos
- O gênero bate a porte
- Formulário nacional d
- Questões de gênero vc
- Webinário 15 anos da

Fonte: TJMS (2021).

O Tribunal de Justiça do Ceará, nos últimos meses, reconhece o protagonismo e o relevante papel de várias magistradas e servidoras que contribuíram decisivamente para o fortalecimento do Poder Judiciário e o empoderamento da mulher na Justiça cearense.

A participação feminina no Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE) aumentou 250% no período de 20 anos. Em 2001, quando findava a Gestão da desembargadora Águeda Passos Rodrigues Martins, primeira mulher a presidir o Judiciário estadual, o Pleno tinha apenas 4 desembargadoras. Atualmente, são 14, coincidentemente na Administração da terceira magistrada que se torna presidente do TJCE, a desembargadora Maria Nailde Pinheiro Nogueira (CEARÁ, 2021a, *online*).

A justiça estadual cearense estuda iniciativas para expandir atendimento a vítimas de violência doméstica. Inclusive, em novembro de 2021, a Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar do Tribunal de Justiça do Ceará desenvolveu oficina sobre a plataforma do projeto-piloto “Proteção na Medida”, para auxiliar no enfrentamento da violência doméstica (CEARÁ, 2021b, *online*).

Os 9 (nove) tribunais restantes declararam que possuem iniciativas educacionais de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual. O Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios relata que o tema *gênero* vem sendo discutido em inúmeros contextos, em razão da importância para a sociedade e para o próprio TJDFT. No que se refere à realização de soluções educacionais, foram destacadas na tabela abaixo os dados referentes ao período dos últimos 3 (três) anos.

Quadro 4 – Ações educacionais do TJDFT dos últimos 3 anos:

Ação Educacional	Data Inicial	Data Final	Carga Horária	Participações
SEMINÁRIO INTERNACIONAL EQUIDADE DE GÊNERO: REPRESENTAÇÃO POLÍTICA DE MULHERES - DIÁLOGO PAÍSES NÓRDICOS, BRASIL E AMÉRICA LATINA	12/06/2018	12/06/2018	12	1
PALESTRA VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS DIVERSAS MANIFESTAÇÕES	04/04/2019	04/04/2019	2	89
A MULHER JUÍZA: DESAFIOS NA CARREIRA E ATUAÇÃO PELA IGUALDADE DE GÊNERO	15/05/2019	17/05/2019	21	2
PALESTRA SOBRE LIMITES E PONTES: COMO GERENCIAR RELAÇÕES DE TRABALHO E EVITAR O ASSÉDIO MORAL	11/11/2019	11/11/2019	2	61
PALESTRA GESTÃO DA DIVERSIDADE - EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	03/03/2020	03/03/2020	3	128
PALESTRA GESTÃO DA DIVERSIDADE - EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA E A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA	05/03/2020	05/03/2020	3	163
WEBINAR QUESTÕES DE GÊNERO, QUE HISTÓRIA É ESSA?	06/08/2020	06/08/2020	2	128
WEBINAR DESIGUALDADES E GÊNERO	04/09/2020	04/09/2020	2	192
WEBINAR A IGUALDADE E SUA REPERCUSSÃO NAS QUESTÕES DE CLASSE, GRUPO OU GÊNERO	15/09/2020	15/09/2020	2	31
CURSO A DISTÂNCIA GESTÃO DA DIVERSIDADE	03/11/2020	17/12/2020	13	68
CURSO A DISTÂNCIA GESTÃO DA DIVERSIDADE*(Autoinscrição)	13/07/2020	*Oferta contínua	13	143

Fonte: TJDFT (2021).

Em uma outra abordagem do tema, em 2018, a Escola realizou a pesquisa “Uma Questão de Gênero” por considerar necessário fomentar o desenvolvimento de ações voltadas à discussão, esclarecimento e capacitação nessa temática. O estudo também atendeu à Portaria nº 15/2017 do Conselho Nacional de Justiça, que institui a Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra a mulher.

O Tribunal de Justiça do Espírito Santo afirma que existem iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual, porém, menciona apenas garantias constitucionais como licença gravídica, licença maternidade, auxílio creche, dentre outros.

O Tribunal de Justiça de Goiás possui um Comitê de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário do Estado de Goiás, criado pelo Decreto nº 1.986, de 5 de agosto de 2019, cujo objetivo é criar espaços democráticos e de igualdade entre homens e mulheres e respeitar a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário instituída pela Resolução nº 255/18 do CNJ. O Tribunal de Justiça do Maranhão; o Tribunal de Justiça do Mato Grosso e Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul também desenvolveram comitês para tratar da temática e desenvolvimento de políticas de gênero a partir de 2020, igualmente em observância da Resolução CNJ nº 255, de 4 de setembro de 2018, que versa acerca da Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Já o Tribunal de Justiça de Pernambuco informou que a Escola Judicial de Pernambuco tem promovido eventos e cursos com a temática de gênero, destacando-se, atualmente, diante do isolamento social provocado pela pandemia do coronavírus, a plataforma de educação à distância (www.tjpe.jus.br/web/escolajudicial).

O Tribunal de Justiça de Roraima informou as seguintes ações formativas direcionadas às mulheres: Enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho; Julgamento com perspectiva de gênero; descomplicando o *home office* com crianças pequenas; Violência Psicológica e a Lei n. 14.188/2021.



Inclusive, foi disponibilizado o quantitativo de mulheres participantes em ações formativas, sendo 1.241 (59%) de discentes e 41 (29%) de docentes.

O Tribunal de Justiça de Santa Catarina apresentou a criação de Grupo Temático (GT) em 2019, através da Resolução GP nº 35, de 27 de agosto de 2019 (artigo 2º). Assim, com base nas atribuições definidas, o GT desenvolveu evento presencial no dia 05/12/2019, portanto, antes do período de distanciamento isolamento social imposto pela pandemia da COVID-19, para discutir sobre a política de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário de Santa Catarina e os reflexos da herança patriarcal e da cultura machista nas relações de trabalho.


Atualmente também o Poder Judiciário catarinense está desenvolvendo, em parceria com a Academia Judicial do Tribunal de Justiça, um projeto de Curso no formato EaD para abordar a “participação institucional do gênero feminino: diálogos entre direito, gênero feminino e trabalho”, ainda sem data definida até o fim da presente consulta.

Diante das informações apresentadas, percebe-se que, mesmo os tribunais que não possuem iniciativas educacionais ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres exclusivamente para atuação no Poder Judiciário, desenvolvem algum tipo de projeto para incentivar a discussão de igualdade de gênero na sociedade e, conseqüentemente, no âmbito do Judiciário.

Vê-se que 54% das Cortes estaduais do país percebem a importância do estímulo ao pensamento crítico sobre o papel da mulher no Judiciário, embasada, principalmente, pela Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário instituída pelo CNJ.

Por outro lado, no que se refere ao questionamento sobre alguma forma de incentivo à progressão funcional de mulheres no Tribunal de Justiça, resta unânime que a progressão funcional no âmbito dos tribunais se dá sem distinção de sexo. Dos 22 tribunais que responderam a solicitação, apenas 6 se abstiveram (TJAL, TJDFT, TJGO, TJPA, TJRR e TJSP). Todos os 16 restantes informaram que as progressões e promoções funcionais dos servidores utilizam critérios e requisitos sem distinção de gênero, antiguidade e merecimento e plano de cargos e salários.

Somente o Tribunal de Justiça de Pernambuco destacou que os cursos e eventos sobre questões de gênero têm sido realizados por servidores e servidoras, e oferecidos pela Escola Judicial do Tribunal de Pernambuco, sendo aceitos para o preenchimento de um dos requisitos para a progressão funcional, que é o cumprimento, com aproveitamento, de carga horária mínima de 40 (quarenta) horas-aula anuais em curso de aperfeiçoamento.




3 RESULTADOS E SOLUÇÕES: COMO GARANTIR A CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

Para responder ao problema de pesquisa e identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, a linha de Pesquisa Jurimetria e Poder Judiciário da Esmec desenvolveu e aplicou questionário às profissionais do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará que se enquadram nos critérios de inclusão da pesquisa: servidoras efetivas e comissionadas, estagiárias e magistradas de 1º e 2º graus.

Os itens de um questionário não necessitam ser rígidos, podendo utilizar padrões fechados ou abertos. Conforme Gil (2017, p.95), na elaboração de um questionário algumas práticas devem ser seguidas: a) questões preferencialmente fechadas com alternativas exaustivas; b) perguntas conectadas aos objetivos de pesquisa; c) perguntas adequadas ao método questionário; d) elaborar o questionário considerando as possibilidades de tabulação e coleta de dados; e) evitar questões íntimas; f) perguntas devem ser claras, concisas e diretas; g) base informacional e de referência; h) perguntas não ambíguas; i) não sugerir respostas ou conter ideia única na pergunta; j) questionário com perguntas limitadas e com linearidade simples para finalizar com questões mais complexas, dispersando as questões que possibilitem “contágio” com outra pergunta; l) evitar perguntas defensivas/estereotipadas/indesejáveis; m) cuidados com a apresentação gráfica do questionário.

No caso desta pesquisa, por envolver seres humanos, formulou-se projeto de pesquisa para submissão, avaliação e validação por Comitê de Ética (Coética). A submissão e avaliação do Projeto de pesquisa demanda cadastro e envio à Plataforma Brasil (<http://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf>) base nacional e unificada de registro de pesquisas com intervenção humana. A plataforma permite o monitoramento dos estágios da submissão até aprovação final pelo Comitê de Ética em Pesquisa e Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CEP/Conep).

O estudo atende aos critérios previstos pelas Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que regulamenta, respectivamente, as pesquisas com seres humanos e no que concerne à ética em pesquisas em ciências humanas e sociais. Ressalta-se também que as participantes da pesquisa foram respeitadas quanto aos resultados; quanto a



autonomia, utilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assegurados o direito de retirar autorização a qualquer momento da pesquisa e garantida a confidencialidade das informações, utilizadas unicamente para finalidade científica, conforme Resolução nº 466/2012 do CNS/MS. Todas as informações sobre as respondentes foram guardadas em sigilo, de forma anonimizada, preservando-lhes a intimidade e o sigilo.

Os procedimentos utilizados na pesquisa, coleta de respostas em solicitação de informação, com questões fechadas, envolvem risco mínimo, já que a coleta foi feita após obtenção de anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará e autorização por Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza (IES externa para conferir validação e exogenia). Evitando-se assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evita ainda qualquer revelação sobre a posição de pessoas que estejam vinculadas às informações repassadas pelo Judiciário Cearense na representação dos órgãos devidos já mencionados. Também não há risco social posto que não será revelada a identidade dos participantes no desenvolvimento da pesquisa.

No dia 30 de julho de 2021, o projeto foi submetido sob o título “Mulheres líderes: construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário Cearense”, gerando o número de CAAE: 50506021.5.0000.5052. O cadastro contempla 6 etapas: 1) informações preliminares; 2) área de estudo; 3) desenho de estudo/apoio financeiro; 4) detalhamento de estudo; 5) outras informações e; 6) finalização.

Os documentos do projeto de pesquisa anexado ao cadastro são: 1) projeto de pesquisa; 2) folha de rosto com assinatura do responsável da instituição educacional vinculada aos pesquisadores; 3) carta de anuência da instituição a fazer parte da amostra da pesquisa; 4) cópia do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) para posterior assinatura dos participantes e; 5) questionário da pesquisa.

Após adequação do projeto aos pareceres emitidos pelo Colegiado que avaliou o projeto, este foi aprovado no dia 27 de outubro de 2021. Com isso, a coleta de dados se deu através de um formulário eletrônico na plataforma *Google Forms* com *link*: <https://forms.gle/MbQhRsw4SoMnFpq96>, disponibilizado pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Ceará às servidoras com enquadramento nos critérios de inclusão desta pesquisa. Assim, as participantes foram convidadas a acessar de forma voluntária o *link* do formulário eletrônico para responder ao questionário da pesquisa que contém o número de aprovação do Conselho de Ética e o *link* para leitura do Termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE)³.

As participantes foram alertadas sobre a necessidade de abrir o TCLE e consentir a participação na consulta. O questionário foi estruturado em 11 perguntas fechadas e 1 (uma) aberta, considerando-se variáveis como idade,

³ TCLE: https://drive.google.com/file/d/1z82fW_4mMmlTzRRcyuX2VRCpJnoBJz7i/view?usp=sharing

tempo de trabalho, raça/cor, gênero e categoria de cargo para pontos macros, além de questões específicas e destinadas a responder o problema de pesquisa.

O documento que reflete o questionário tem como título o objeto da pesquisa, seguida de descrição informando o número de aprovação da pesquisa no conselho ético, objetivo e tema da pesquisa, o *link* do TCLE com as orientações sobre os riscos e benefícios da presente pesquisa. Em seguida, o esclarecimento sobre a participação de forma livre e não obrigatória, após a leitura do TCLE, da pesquisa.

Seguindo as orientações do Ofício Circular nº 2/2021 CONEP/SECNS/MS, a carta convite de participação de pesquisa não utilizou listas com identificação sobre os dados das participantes e não foram solicitados dados sensíveis, em respeito às diretrizes da LGPD. O questionário foi encerrado para receber respostas no dia 03 de dezembro de 2021, resultando, assim, no total de 163 às 11 perguntas fechadas e 1 (uma) aberta.

Quadro 5 – Questionário aplicado ao TJCE:

PERGUNTA 01	OBJETIVO
Qual é a sua idade? <input type="checkbox"/> 18 a 29 anos <input type="checkbox"/> 30 a 44 anos <input type="checkbox"/> 45 a 59 anos <input type="checkbox"/> 60 a 74 anos <input type="checkbox"/> Acima de 74 anos	Identificar o público-alvo por faixa etária, considerando o fator idade como variável independente. Foi utilizada a pirâmide etária do IBGE como fonte.
PERGUNTA 02	OBJETIVO
Há quanto tempo trabalha no TJCE? <input type="checkbox"/> 01 a 04 anos <input type="checkbox"/> 05 a 09 anos <input type="checkbox"/> Acima de 10 anos	Identificar o público-alvo por tempo de serviço, considerando o fator experiência profissional como variável independente.
PERGUNTA 03	OBJETIVO
Qual a sua raça/cor? Como você se autodeclara? <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Parda / Preta <input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Raça/etnia Indígena <input type="checkbox"/> Prefiro não responder	Identificar etnograficamente o público-alvo, considerando a margem de cotas prevista pelo CNJ e representatividade racial na instituição.
PERGUNTA 04	OBJETIVO
Em qual categoria você se enquadra? <input type="checkbox"/> Servidora Cargo Comissionado <input type="checkbox"/> Magistrada <input type="checkbox"/> Magistrada à frente de Comissão <input type="checkbox"/> Servidora concursada <input type="checkbox"/> Cargo de Gestão <input type="checkbox"/> Estagiária <input type="checkbox"/> Outros Descrever:_____	Identificar o público-alvo por cargo e/ou função, considerando a ocupação no TJCE como variável independente.
PERGUNTA 05	OBJETIVO



<p>Você acredita homens e mulheres são tratados de igual maneira em seu ambiente de trabalho?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei responder</p>	<p>Identificar a percepção das respondentes sobre a igualdade ou desigualdade na ocupação de cargos.</p>
<p>PERGUNTA 06</p>	<p>OBJETIVO</p>
<p>Você já sentiu alguma dificuldade em seu ambiente de trabalho por ser mulher?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei responder</p>	<p>Identificar a percepção das respondentes sobre eventual dificuldade no ambiente de trabalho especificamente decorrente do gênero.</p>
<p>PERGUNTA 07</p>	<p>OBJETIVO</p>
<p>Para você, a capacitação e qualificação podem ajudar a conseguir melhores oportunidades profissionais?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei responder</p>	<p>Verificar se o fator capacitação / qualificação são considerados como determinantes ou relevantes em alguma medida para o progresso profissional</p>
<p>PERGUNTA 08</p>	<p>OBJETIVO</p>
<p>Você faria um curso de capacitação promovido pelo TJCE?</p> <p><input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei responder</p>	<p>Verificar se há interesse na educação continuada por parte das respondentes.</p>
<p>PERGUNTA 09</p>	<p>OBJETIVO</p>
<p>O que te impediria de fazer cursos de aprimoramento e capacitação?</p> <p><input type="checkbox"/> Dificuldade em conciliar o tempo com casamento e cuidados em casa <input type="checkbox"/> Falta de apoio familiar <input type="checkbox"/> Falta de recursos financeiros <input type="checkbox"/> Falta de tempo pelo excesso de trabalho <input type="checkbox"/> Falta de cursos em horários disponíveis <input type="checkbox"/> Falta de cursos do meu interesse <input type="checkbox"/> Não sei responder</p>	<p>Verificar quais são os fatores exógenos que dificultam o acesso das respondentes aos cursos de capacitação promovidos pelo TJCE, partindo do pressuposto hipotético de que cursos de capacitação seria um caminho formal e inclusivo adequado a este propósito.</p>
<p>PERGUNTA 10</p>	<p>OBJETIVO</p>
<p>Por quais motivos você acha que uma mulher pode ter dificuldades em ocupar cargos de gestão no TJCE?</p> <p><input type="checkbox"/> Dificuldade em conciliar o tempo com casamento e cuidados em casa <input type="checkbox"/> Falta de apoio familiar <input type="checkbox"/> Preconceito de gênero <input type="checkbox"/> Falta de preparação/capacitação para o cargo</p>	<p>Especificamente quanto à ocupação de cargos de gestão, identificar quais são os fatores exógenos e endógenos considerados como determinantes pelas respondentes.</p>

<input type="checkbox"/> Falta de vagas / falta de políticas institucionais de incentivo <input type="checkbox"/> Outros. Descrever:_____	
PERGUNTA 11	OBJETIVO
Quais características fazem uma mulher ser uma boa líder? <input type="checkbox"/> Proatividade e liderança <input type="checkbox"/> Bom relacionamento em equipe <input type="checkbox"/> Formação e qualificação para o cargo <input type="checkbox"/> Experiência profissional <input type="checkbox"/> Outros. Descrever:_____	Captar a opinião sobre características correlatas ao exercício de funções de gestão, para identificar o peso entre as opções fechadas.
Dê sua sugestão: Quais são seus temas de interesse para cursos promovidos pelo TJCE?	

Fonte: Elaboração própria (2021).

Antes de expor os dados coletados, é essencial ressaltar que todas as participantes foram direcionadas ao TCLE e para prosseguir com o questionário, precisavam responder a uma questão obrigatória: *Você aceita de forma livre e não obrigatória participar da presente pesquisa, estando ciente que seus dados pessoais e identidade não serão divulgados ou compartilhados, após a devida leitura do TCLE disponível no link acima.*

Como apontado, 163 respostas foram coletadas, assim, 163 participantes aceitaram participar e confirmaram estar de acordo com a pesquisa. Em caso de negativa de aceite, o questionário se deu por finalizado. Não foram registradas recusas na participação. Então não há margens de diferenças entre alcance do questionário para participação, pois todos os acessos ao formulário questionário resultaram na coleta completa em referência.

Para tabular as 163 respostas às 11 perguntas fechadas, desenvolveu-se tabela com as características advindas de cada item: 1) Conhecimento de iniciativa de fortalecimento de lideranças femininas; 2) Idade; 3) Tempo de trabalho; 4) Raça/cor – autodeclaração; 5) Categoria/Função/Cargo; 6) Acredita que há tratamento desigual no ambiente de trabalho; 7) Dificuldade no ambiente de trabalho por ser mulher; 8) Capacitação/qualificação podem ajudar em melhores oportunidades profissionais; 9) Faria cursos de capacitação promovidos pelo TJCE/ESMEC para aprimora a liderança ou gestão; 10) Que ocupa o cargo de gestão imediata e; 11) Características de uma boa líder.

Como variáveis identificam-se: VP (valor de percepção), no qual se considera o valor cheio de respostas por subitem em cada um dos itens; P.P% (Porcentagem da percepção): considera-se o valor total da percepção em porcentagem, possibilitando uma visualização mais clara entre as respostas obtidas em cada item; FEX (Fatores exógenos) e FEN (Fatores endógenos).

FEX: (1) baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acumulação de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional; FEN: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres. Quanto aos FEX e FEN, preenche-se com X aqueles itens nos quais se visualiza o seu enquadramento.

Quadro 6 - Respostas ao questionário:

CARACTERÍSTICAS	VP	P.P%	FEX		FEN	
			1	2	1	2
Conhecimento de iniciativa de fortalecimento de lideranças femininas			X	X		X
Sim	25	15,3%				
Não	138	84,7%				
Idade						
18-29	33	20,2%				
30-44	66	40,5%				
45-59	55	33,7%				
60-74	09	5,5%				
> 74	00	0%				
Tempo de trabalho						
01-04	53	32,5%				
05-09	38	23,3%				
>10	72	44,2%				
Raça/cor-autodeclaração					X	X
Branca	86	52,8%				
Parda	71	43,6%				
Amarela	2	1,2%				
Raça/etnia indígena	0	0%				
Prefiro não responder	4	2,5%				
Categoria/função/cargo			X	X	X	X
Servidora -Cargo comissionado	34	21%				
Magistrada	23	14,2%				
Magistrada à frente de Comissão	0	0%				
Servidora concursada	63	38,9%				
Cargo de Gestão	3	1,9%				
Estagiária	31	19,1%				
Outras	8	4,9%				
Acredita que há tratamento desigual no ambiente de trabalho			X	X	X	X
Sim	103	63,2%				
Não	55	33,7%				
Não sei responder	5	3,1%				
Dificuldade no ambiente de trabalho por ser mulher			X	X	X	X
Sim	103	63,6%				
Não	55	34%				
Não sei responder	4	2,5%				
Capacitação/qualificação pode ajudar em melhores oportunidades profissionais			X	X		X

Sim	159	98,1%				
Não	1	0,6%				
Não sei responder	2	1,2%				
Faria cursos de capacitação promovidos pelo TJCE/ESMEC para aprimorar a liderança ou gestão						
Sim	157	96,3%				
Não	3	1,8%				
Não sei responder	3	1,8%				
Que ocupa o cargo de gestão imediata			X	X	X	X
Mulher	70	43,2%				
Homem	92	56,8%				
Impedimentos para fazer cursos de aprimoramento e capacitação			X	X	X	X
Dificuldade em conciliar o tempo com casamento e cuidados em casa	22	13,5%				
Falta de apoio familiar	2	1,2%				
Falta de recursos financeiros	32	19,6%				
Falta de tempo pelo excesso de trabalho	59	36,2%				
Falta de cursos em horários disponíveis	37	22,7%				
Falta de cursos do meu interesse	8	4,9%				
Não sei responder	3	1,8%				
Dificuldades para as mulheres em ocupar cargos de gestão			X	X	X	X
Dificuldade em conciliar o tempo com casamento e cuidados em casa	26	16%				
Preconceito de gênero	36	22,1%				
Falta de preparação/capacitação para o cargo	13	8%				
Falha de vagas/Falta de políticas institucionais de incentivo	76	46,6%				
Outros	12	7,4%				
Características de uma boa líder			X	X	X	X
Proatividade e liderança	22	44,2%				
Bom relacionamento em equipe	19	11,7%				
Formação e qualificação para o cargo	56	34,4%				
Experiência profissional	14	8,6%				
Outros	2	1,2%				

Fonte: Elaboração própria (2021).

Com as respostas obtidas, foi possível identificar um padrão: A maioria das participantes (40,5%) possui entre 30 e 44 anos de idade, trabalha há mais de 10 anos no Tribunal (44,2%), se autodeclara como branca (52, 8%), enquanto 43,6% declaram serem pardas ou pretas. A maioria das participantes se enquadra como servidora concursada (38,9%), enquanto a menor situação se trata de Cargo de Gestão. Não há registro de magistrada à frente de Comissão entre as 163 respostas obtidas. Quanto ao conhecimento de iniciativa de fortalecimento de lideranças femininas no TJCE, 84,7% das participantes apontaram não terem conhecimento.



As questões que tratam sobre tratamento desigual por gênero no ambiente de trabalho, dificuldades no ambiente de trabalho por ser mulher e qual gênero que mais ocupa cargos de gestão imediata no TJCE, demonstram de forma nítida certa prevalência masculina sobre a feminina.

Quanto a opinião sobre capacitação e qualificação para melhores oportunidades profissionais, a maioria das respostas foi positiva, enquanto apenas 1 pessoa respondeu não acreditar nessa possibilidade e 2 responderam não saber. 157 participantes afirmaram que fariam cursos de capacitação para aprimorar a liderança ou gestão se promovidos pelo TJCE ou ESMEC.

Para complemento, quanto a possibilidade de cursos, treinamentos, capacitação ou qualificações, ao final do questionário, abriu-se a possibilidade de sugestões de temas, nos quais mais de 97 sugestões foram obtidas. No intuito de sistematizar, fez-se quadro com as ideias centrais apontadas de forma mais predominante:

Quadro 7 – Temas para cursos no TJCE:

TEMAS PARA CURSOS NO TJCE	QUANTIDADE
Liderança feminina e gestão	24
Otimização das rotinas de trabalho e gestão	22
Diversidade e direitos LGBTQIA+	18
Curso de sistemas para estagiários (Power BI, sistemas informatizados)	15
Assédio moral e sexual	14
Violência contra a mulher	13
Como fazer pesquisa de jurisprudência	10
Crimes de importunação, assédio e crimes cibernéticos	09
Organização das finanças foco na aposentadoria do servidor	04
Motivacionais: trabalho em equipe, relacionamento interpessoal	03
Inteligência motivacional e autoconhecimento	03
Acesso de cargos ou funções comissionadas por mulheres	01
Comunicação integrada e resolução de conflitos internos	01
Curso na área do sofrimento psíquico nas organizações	01
Recursos tecnológicos e inovação	01
Competências socioemocionais	01
Afastar a cultura do patriarcado no Poder Judiciário	01
Normativos e Regimento Interno TJCE	01
Direito processual penal e civil na prática	01
Mercado profissional para advogados	01
Governança	01
Tráfico de pessoas	01
Racismo	01
Organização de atividades de gabinete	01
Postura profissional e ética	01
Direito constitucional	01
Direito de Família	01
Psicologia jurídica	01
Capacitação e acolhimento do preso	01
Economia (assuntos fiscais)	01
Marketing	01
Oratória	01

Fonte: Elaboração própria (2021).

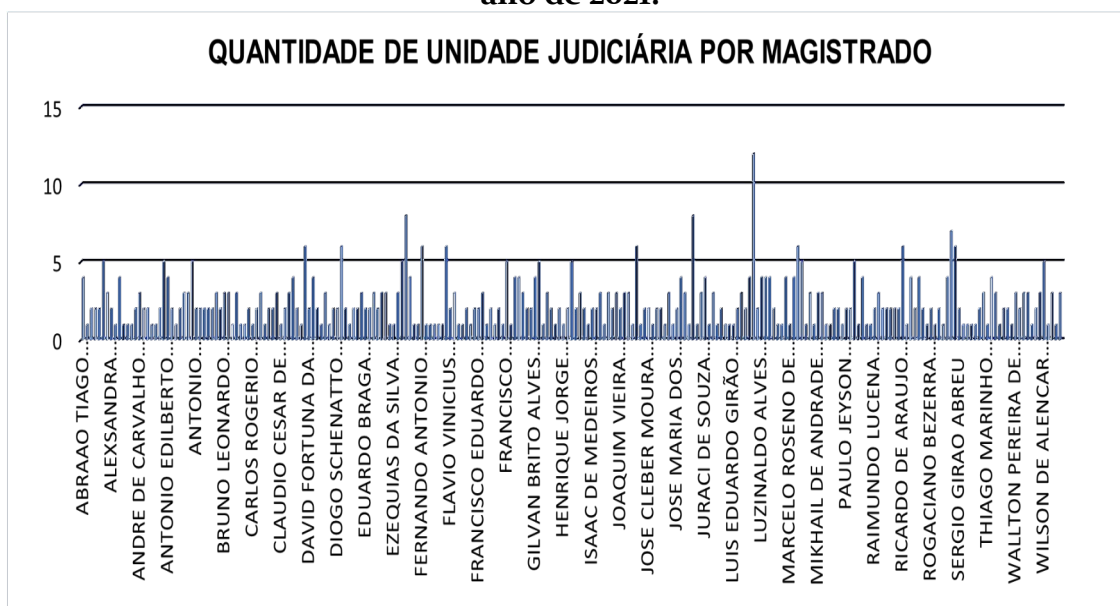
Foram 163 respondentes, mas apenas 156 sugeriram temas para os cursos. As áreas com maior número de indicações foram: Liderança feminina e gestão,

Otimização das rotinas de trabalho e gestão, Diversidade e direitos LGBTQIA+, Curso de sistemas para estagiários (Power BI, sistemas informatizados), Assédio moral e sexual, Violência contra a mulher e Crimes de importunação, assédio e crimes cibernéticos. O ponto mais identificado quanto a impedimentos para fazer cursos de aprimoramento e capacitação foram referentes a falta de tempo pelo excesso de trabalho, correspondendo a 36,2% das respostas obtidas. A situação de menor impacto se trata de falta de apoio familiar.

Para complementar as questões quanto a quantidade de magistradas, principalmente no 1º Grau, no qual há uma demanda maior de ocupação de cargos e, devido as respostas que apontam excesso de trabalho, em virtude de contabilização pelo próprio TJCE da produtividade dos magistrados, levantou-se a quantidade atual de magistrados homens e mulheres (considerando a última publicação pelo TJCE no portal da transparência, de outubro de 2021) e por quantas unidades judiciárias cada magistrado é responsável.

Identificou-se que no 1º Grau, há atualmente 243 magistrados homens ativos e 137 mulheres magistradas em atuação no Estado do Ceará. Para comparar a quantidade de unidades judiciárias por magistrados, foram elaborados 2 gráficos, separados por gêneros. Referente aos magistrados homens, denota-se:

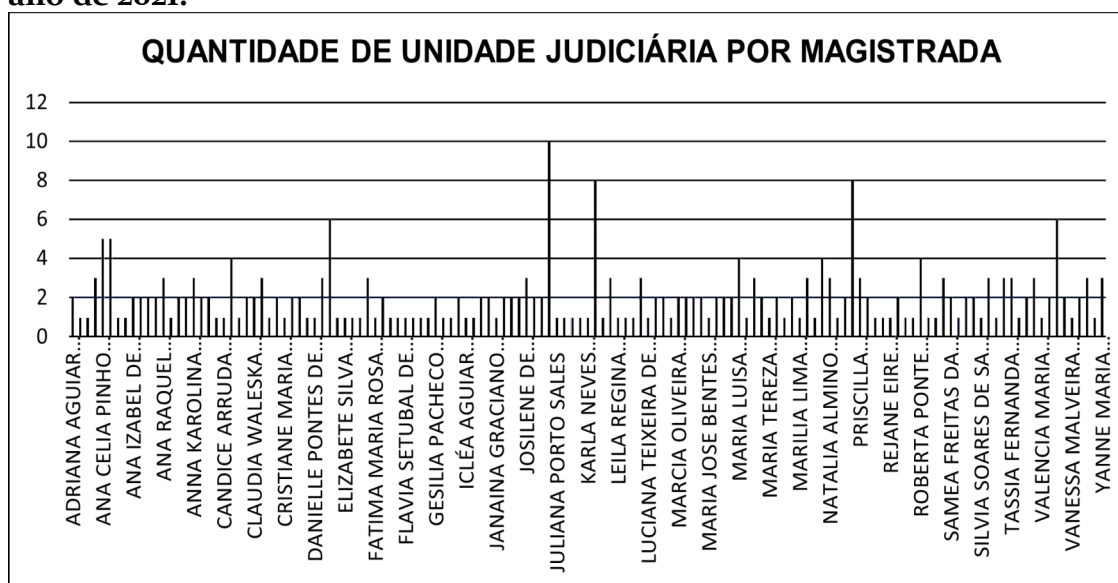
Gráfico 8 – Quantidade de unidade judiciária por magistrado no TJCE no ano de 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

A quantidade mais alta foi de 12 unidades judiciárias sob a responsabilidade do magistrado Luiz Eduardo Viana Pequeno, enquanto o restante se manteve na média entre 1 e 5 unidades (poucos alcançam até quase 10 unidades). Nenhuma magistrada de 1º Grau é responsável por mais de 10 unidades.

Gráfico 9 – Quantidade de unidade judiciária por magistrada no TJCE no ano de 2021:



Fonte: Elaboração própria (2021).

A magistrada que se destaca por abranger o maior número de unidades judiciárias é a Juíza estadual Juliana Bragança Fernandes Lopes, com 10 unidades. Poucos são os casos que demonstram a responsabilidade sobre 4 a 8 unidades, a maioria está entre 1 e 3 unidades.

Sobre a questão de ocupação de cargos de gestão pela variável *gênero*, identifica-se a presença de maioria masculina nos cargos de gestão imediata. Identifica-se como a maior dificuldade com as respostas obtidas a falta de vagas e políticas institucionais de incentivo (conforme apontado nas questões 5 e 6 das solicitações de informação), verificando-se uma baixíssima presença de incentivos educacionais e/ou políticas de progressão às servidoras, independente de cargo e/ou função.

Por fim, identificou-se como principais características de uma boa líder: proatividade e liderança (44,2%) e formação e qualificação para o cargo (34,4%). Para finalizar, criou-se tabela na qual as informações obtidas a partir do presente trabalho são comparadas de forma ampla, considerando os 27 Tribunais de Justiça quanto aos cargos de comissão, magistradas de 1º Grau, magistradas de 2º Grau, Cargos de Gestão, Incentivos educacionais e/ou políticos às mulheres e progressão funcional às mulheres, mediante comparativo entre 2018-2019:

Quadro 8 – Comparativo de todas as informações obtidas entre 2018 e 2021:

TJ	CC	1º G - MAG	2º G - MAG	CG	IEPM	PGM
TJAC	>10	=	<10	<10	-1	-1
TJAL	>100	>10	=	0	-1	0
TJAP	>10	<10	<10	<10	-1	-1
TJCE	>100	>10	<10	0	-1	-1
TJDFT	>10	<10	<10	<10	1	0

TJES	>10	<10	<10	=	1	-1
TJGO	>100	<10	<10	<10	1	0
TJMA	0	0	0	0	1	-1
TJMT	0	<10	<10	0	1	-1
TJMS	0	0	0	0	-1	-1
TJMG	>100	>10	<10	>100	-1	-1
TJPA	>10	>10	<10	>10	0	0
TJPB	0	0	0	0	0	-1
TJPR	>1000	0	0	<10	-1	-1
TJPE	>100	=	=	<10	1	-1
TJRS	0	<10	<10	<10	1	-1
TJRO	>100	<10	=	>100	-1	-1
TJRR	>10	>10	=	<10	1	0
TJSC	>100	0	0	<10	1	-1
TJSP	<100	0	0	>100	-1	0
TJSE	<10	<10	=	<10	-1	-1
TJTO	>10	<10	0	<10	-1	-1
TJRJ	0	0	0	0	0	0
TJAM	0	0	0	0	0	0
TJBA	0	0	0	0	0	0
TJPI	0	0	0	0	0	0
TJRN	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração própria (2021).

Para análise das informações, adotam-se algumas métricas. Entre a contabilização entre os anos de 2018 e 2021 referentes a Cargos Comissionados (CC), magistradas de 1º Grau (1º GRAU-MAG), magistradas de 2º Grau (2º GRAU-MAG) e Cargos de Gestão (CG), a métrica se concentra no aumento acima de 10 mulheres entre os anos (>10), aumento acima de 100 (>100) ou aumento de (>1000). Como também se o aumento foi abaixo de 10 (<10), 100 (<100). Nos casos dos Tribunais que não apresentaram respostas referentes às informações acima, consideraram a ausência de aumento ou diminuição, logo, a métrica usada é zero (0). Houve casos em que não houve modificação, entre os 4 anos o número se manteve, logo, permaneceu igual (=).

Quanto ao registro de IEPM e PFM, mantiveram-se as considerações adotadas anteriormente. Assim, denota-se TJGO e TJSC, apresentaram certo aumento nos cargos e funções e até possuem iniciativa educacional e/ou política para mulheres no tribunal, no entanto, identifica-se também a impossibilidade de um comparativo mais amplo, devido à grande ausência de respostas enviadas.

CONCLUSÃO

Como resposta, identificou-se que os fatores endógenos e exógenos se correlacionam fortemente e em semelhante medida com a realidade das mulheres



dentro do Poder Judiciário, desmotivando a ocupação de cargos de gestão no Tribunal de Justiça do Ceará.

Os fatores endógenos detectados com maior prevalência foram a **falta de políticas institucionais de incentivo, falta de cursos para servidoras e ocupação prevalente de homens em cargos de gestão**. Ainda, foram identificadas a **falta de compatibilidade entre o tempo para o aprimoramento profissional, o excesso de trabalho e o desconhecimento sobre as iniciativas de fortalecimento de lideranças femininas pelos tribunais**, evidenciando a necessidade pela elaboração rápida de cursos voltados às áreas de interesse pontuadas, além da revisão normativa que comporte políticas de incentivo por gênero.

Os fatores exógenos identificados foram: **baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário e percepção de preconceito de gênero**. Quanto à área de interesse para a realização de cursos, seguem os temas mais sugeridos: Liderança feminina e gestão, Otimização das rotinas de trabalho e gestão, Diversidade e direitos LGBTQIA+, Curso de sistemas para estagiários (Power BI, sistemas informatizados), Assédio moral e sexual, Violência contra a mulher, Como fazer pesquisa de jurisprudência, Crimes de importunação, assédio e crimes cibernéticos.

Percebe-se que, mesmo com o crescimento da participação e atuação de mulheres nas últimas décadas, em razão do aumento do nível de escolaridade, das mudanças culturais, redução da fecundidade e a necessidade de aumento da renda familiar, as questões que tratam sobre tratamento desigual por gênero em diversas áreas, principalmente, no ambiente de trabalho, demonstram nitidamente a prevalência masculina sobre a feminina na ocupação dos cargos de gestão.

As mulheres representam 38% da magistratura. Destas, 44% são juízas substitutas; 39% juízas titulares e 23% são desembargadoras (proporção esta cuja variância depende do aumento no número de juízas de 1º Grau).

Depreende-se que, na 1ª instância, pode haver um menor desequilíbrio de números ligados à meritocracia no âmbito dos concursos públicos, no entanto, ainda há imensa distorção porque mulheres precisam conciliar o tempo dedicado aos estudos a outros afazeres e menor estrutura de amparo à progressão funcional, enquanto homens, em regra, possuem mais fatores de incentivo e menos distratores. Nas demais instâncias, nas quais os critérios são subjetivos e dependem muito mais das relações interpessoais, a mulher tem uma baixa considerável de representatividade.

Quanto ao número de mulheres ocupando cargos comissionados em 2018, 2019, 2020 e 2021, percebe-se que dos 22 tribunais que informaram a quantidade de servidoras, 20 tiveram aumento significativo no número de mulheres exercendo cargos comissionados nesse mesmo período. Apenas o TJSP e o TJSE reduziram a quantidade de servidoras ocupando cargos comissionados. Sobre o número de mulheres ocupando a magistratura em 1º e 2º Graus em 2018, 2019,



2020 e 2021, nos tribunais que não fizeram distinção entre 1º e 2º Grau de jurisdição, apresentando respostas conjuntas (TJDFT, TJES, TJGO, TJMG, TJPB, TJPR, TJSE), foi possível inferir a redução de mulheres ocupando a magistratura, exceto no TJPR, que houve aumento em 2018 até 2020 de 3,7%.

Quanto aos demais tribunais, verificando o 1º Grau de jurisdição, vê-se que apenas 4 dos 22 tiveram aumento de magistradas de 2018 para 2021, sendo este TJAL (67,5%), TJMG (7,3%), TJPA (3,22%) e TJRR (8,33%). Os 18 tribunais apresentam variação e redução considerável na ocupação dos cargos na magistratura por mulheres. Em relação ao 2º Grau, percebe-se que apenas o TJRS mostrou aumento na ocupação dos cargos por mulheres (7,5%), ao passo que os 21 tribunais apresentaram diminuição.

Quanto ao número total de mulheres lotadas como servidoras em cargos de gestão (coordenação, direção ou supervisão) em 2018, 2019, 2020 e 2021, foi possível verificar que somente 6 tribunais dos 22 analisados tiveram ampliação da ocupação de mulheres em cargos de gestão, enquanto os demais apresentaram baixa de 2018 a 2021. São eles: TJDFT, TJMG, TJRO, TJPA, TJRR e TJSC.

Por fim, no que diz respeito às iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual, dos 22 tribunais que responderam às perguntas, 08 informaram não possuir nenhuma iniciativa educacional direcionada exclusivamente à mulher. Dos demais 12 tribunais, percebe-se que o TJCE, TJMT e TJMG possuem programas de incentivo para mulheres, porém o público-alvo não é destinado somente às profissionais do Poder Judiciário.

Em resposta às hipóteses, confirma-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário brasileiro e que fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

REFERÊNCIAS

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. **Revista Katálysis**, v. 20, n. 3, p. 420-429, 2017a.

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas de "Conciliação" entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017b.

ANDRADE, Mariana Dionísio de; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Políticas públicas para a articulação de gênero e raça: meios para garantir a



representatividade política e jurídica da mulher negra no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2 p.295-316, 2020

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política: uma introdução**. Boitempo Editorial, 2015. Disponível em: http://moodle.ibiruba.ifrs.edu.br/pluginfile.php/25050/mod_resource/content/1/BIROLI_%20MIGUEL.%20Feminismo-e-Politica-Uma-Introducao-Boitempo-Editorial-2015.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

CEARÁ. **Participação da mulher no Pleno do TJCE cresce 250% em duas décadas**. Tribunal de Justiça do Ceará, 2021a. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/noticias/participacao-da-mulher-no-pleno-do-tjce-cresce-250-em-duas-decadas/>. Acesso em 30 nov. 2021.

CEARÁ. **TJCE inicia oficina do Projeto “Proteção na Medida” para auxiliar enfrentamento à violência contra mulher**. Tribunal de Justiça do Ceará, 2021b. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/noticias/tjce-inicia-oficina-do-projeto-protecao-na-medida-para-auxiliar-enfrentamento-a-violencia-contra-mulher/>. Acesso em 30 nov. 2021.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília, 2019. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2021.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2021**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2021.

FRASER, Nancy. Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>. Acesso em: 05 Jul. 2021.

MENEZES, Nilza. Vozes em contralto: o lugar das mulheres magistradas no Judiciário e Rondônia. **Revista Mandrágora**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 159 – 177, 2015.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Relatório Anual 2020**. Disponível em: < <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 05. Out. 2021.

SILVA, Carolina Rocha. Dossiê: Com quantos medos se constrói uma bruxa? Demonização e criminalização das mulheres no Brasil Colonial. **Campos**, Paraná, v.19, n.2, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/cra.v19i2>



SILVA, Imaíra Pinheiro de Almeida da; CHAI, Cássius Guimarães. As relações entre racismo e sexismo e o direito à saúde mental da mulher negra brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, v. 22, p. 987-1006, 2018.

WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele. Ultraliberalismo, Evangelicalismo Político e Misoginia: A Força Triunfante Do Patriarcalismo Na Sociedade Brasileira Pós-Impeachment. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 2, p. 455-488, ago. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27291>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.5902/1981369427291>.



APÊNDICES

Apêndice 1 – Solicitação de informação enviada aos Tribunais de Justiça Estaduais

Somos pesquisadoras voluntárias do Grupo de Estudos Dimensões do Conhecimento do Poder Judiciário da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (ESMEC), Linha de Pesquisa: Jurimetria e Poder Judiciário, e estamos desenvolvendo a pesquisa “PROJETO MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES DO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE” (Orientação: Profa. Dra. Mariana Dionísio de Andrade).

Como objetivo, pretendemos responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores exógenos ou endógenos que podem desmotivar as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará?

Assim, para o desenvolvimento adequado da investigação científica, solicitamos acesso aos seguintes dados secundários:

- 1) Qual é o número total de profissionais lotados no Tribunal de Justiça em 2021 (homens e mulheres magistrados de 1º e 2º Graus, servidores e cargos comissionados, excluindo-se os cargos terceirizados)?
- 2) Qual é o número de mulheres ocupando cargos comissionados em 2018, 2019, 2020 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados).
- 3) Qual é o número de mulheres ocupando a magistratura em 1º e 2º Graus em 2018, 2019, 2020 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados)
- 4) Qual é o número total de mulheres lotadas como servidoras em cargos de gestão (coordenação, direção ou supervisão) em 2018, 2019, 2020 e 2021? (Se possível, fornecer os dados por ano, para melhor identificação de resultados).
- 5) Há iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual? Se sim, quais?

O acesso às referidas informações possui base no direito fundamental de acesso à informação e nos princípios básicos da administração pública previstos no art. 5º, XXXIII; art. 37, § 3º, II e art. 216, § 2º da Constituição Federal de 1988 e Lei n. 12.527/2011. As informações solicitadas respeitam a ética organizacional do Tribunal de Justiça consultado, na medida em que a coleta se propõe a consolidar dados públicos apenas sobre a ocupação funcional em termos quantitativamente mensuráveis.

Desde já, agradecemos imensamente pelas informações, respeito e tradicional apoio à pesquisa por parte deste egrégio Tribunal.



Com os mais respeitosos cumprimentos,

Apêndice 2 - Qual é o número total de profissionais lotados no Tribunal de Justiça em 2021 (homens e mulheres magistrados de 1º e 2º Graus, servidores e cargos comissionados, excluindo-se os cargos terceirizados)?

PROFISSIONAIS LOTADOS NOS TJs	
TJ	Profissionais
TJAC	1302
TJAL	2474
TJAP	1344
TJCE	4828
TJDFT	7791
TJES	3874
TJGO	6293
TJMA	6602
TJMT	4593
TJMS	4971
TJMG	15045
TJPA	5482
TJPB	3579
TJPR	8731
TJPE	8535
TJRS	8407
TJRO	2908
TJRR	1010
TJSC	6875
TJSP	32565
TJSE	3255
TJTO	2562
TJRJ	12599
TJAM	1853
TJBA	7246
TJPI	2534
TJRN	2723

Apêndice 3 - Qual é o número de mulheres ocupando cargos comissionados em 2018, 2019, 2020 e 2021?

MULHERES OCUPANDO CARGOS COMISSIONADOS				
TJ	2018	2019	2020	2021
TJAC	129	193	163	172
TJAL	239	318	353	428
TJAP	182	212	186	215
TJCE	SR	143	97	287
TJDFT	308	316	323	320
TJES	406	430	437	438
TJGO	1192	1290	1327	1405
TJMA	NR	NR	NR	621

TJMT	NR	NR	NR	1386
TJMS	NR	NR	NR	NR
TJMG	1919	1970	2043	2050
TJPA	369	368	389	380
TJPB	0	0	0	635
TJPR	1762	1752	2695	2837
TJPE	266	392	392	391
TJRS	NR	NR	NR	NR
TJRO	234	309	392	542
TJRR	211	212	227	238
TJSC	1678	1912	1869	1928
TJSP	7390	7559	7260	7289
TJSE	137	236	62	106
TJTO	378	389	400	422
TJRJ	NR	NR	NR	NR
TJAM	NR	NR	NR	NR
TJBA	NR	NR	NR	NR
TJPI	NR	NR	NR	NR
TJRN	NR	NR	NR	NR

Apêndice 4 - Qual é o número de mulheres ocupando a magistratura em 1º e 2º Graus em 2018, 2019, 2020 e 2021?

MULHERES OCUPANDO CARGOS DE MAGISTRADA				
1ª GRAU				
TJ	2018	2019	2020	2021
TJAC	15	15	15	15
TJAL	40	40	67	67
TJAP	27	27	26	26
TJCE	133	113	127	133
TJDFT	152	152	152	151
TJES	110	106	105	104
TJGO	147	142	138	138
TJMA	NR	NR	NR	115
TJMT	87	86	85	85
TJMS	NR	NR	NR	NR
TJMG	329	324	362	353
TJPA	124	117	116	128
TJPB	NR	NR	NR	105
TJPR	376	386	390	SR
TJPE	180	184	181	180
TJRS	331	325	313	316
TJRO	52	52	51	51
TJRR	12	12	12	13
TJSC	NR	NR	NR	NR
TJSP	NR	NR	NR	884
TJSE	69	69	69	68
TJTO	30	29	27	27
TJRJ	NR	NR	NR	NR
TJAM	NR	NR	NR	NR

TJBA	NR	NR	NR	NR
TJPI	NR	NR	NR	NR
TJRN	NR	NR	NR	NR
MULHERES OCUPANDO CARGOS DE MAGISTRADA				
2ª GRAU				
TJ	2018	2019	2020	2021
TJAC	5	4	4	4
TJAL	1	1	1	1
TJAP	1	1	1	0
TJCE	15	13	13	14
TJMA	NR	NR	NR	5
TJMT	10	9	9	9
TJMS	NR	NR	NR	NR
TJPA	17	17	17	16
TJPE	1	1	1	1
TJRS	40	40	43	43
TJRO	3	3	3	3
TJRR	2	2	2	2
TJSC	NR	NR	NR	NR
TJSP	NR	NR	NR	33
TJTO	4	4	4	4
TJRJ	NR	NR	NR	NR
TJAM	NR	NR	NR	NR
TJBA	NR	NR	NR	NR
TJPI	NR	NR	NR	NR
TJRN	NR	NR	NR	NR

Apêndice 5 - Qual é o número total de mulheres lotadas como servidoras em cargos de gestão (coordenação, direção ou supervisão) em 2018, 2019, 2020 e 2021?

MULHERES OCUPANDO CARGOS DE GESTÃO				
TJ	2018	2019	2020	2021
TJAC	50	47	49	49
TJAL	NR	NR	NR	538
TJAP	97	76	63	72
TJCE	NR	NR	NR	NR
TJDFT	421	411	410	422
TJES	53	53	53	53
TJGO	67	57	54	43
TJMA	NR	NR	NR	812
TJMT	NR	NR	NR	166
TJMS	NR	NR	NR	NR
TJMG	754	781	832	858
TJPA	756	760	776	769
TJPB	NR	NR	NR	96
TJPR	18	17	17	15
TJPE	82	85	81	82
TJRS	651	651	644	644
TJRO	173	225	281	411
TJRR	59	61	61	68

TJSC	492	488	497	488
TJSP	4247	4185	3958	4033
TJSE	49	54	53	53
TJTO	9	8	7	7
TJRJ	NR	NR	NR	NR
TJAM	NR	NR	NR	NR
TJBA	NR	NR	NR	NR
TJPI	NR	NR	NR	NR
TJRN	NR	NR	NR	NR

Apêndice 6 - Há iniciativas educacionais e/ou políticas de inclusão direcionadas às mulheres que atuam no Poder Judiciário estadual? Se sim, quais? / Há alguma forma de incentivo à progressão funcional de mulheres no Tribunal de Justiça?

INICIATIVAS E PROGRESSÃO FUNCIONAL		
TJ	IEPM	PGM
TJAC	-1	-1
TJAL	-1	0
TJAP	-1	-1
TJCE	-1	-1
TJDFT	1	0
TJES	1	-1
TJGO	1	0
TJMA	1	-1
TJMT	1	-1
TJMS	-1	-1
TJMG	-1	-1
TJPA	0	0
TJPB	0	-1
TJPR	-1	-1
TJPE	1	-1
TJRS	1	-1
TJRO	-1	-1
TJRR	1	0
TJSC	1	-1
TJSP	-1	0
TJSE	-1	-1
TJTO	-1	-1
TJRJ	0	0
TJAM	0	0
TJBA	0	0
TJPI	0	0
TJRN	0	0

Apêndice 7- Projeto de pesquisa submetido para a Plataforma Brasil

PROJETO DE PESQUISA

TÍTULO DO PROJETO DE PESQUISA:

MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

PESQUISADORES(AS):

Profa. ANA BEATRIZ DE MENDONÇA BARROSO, Me.

Profa. AMANDA RODRIGUES LAVÔR, Esp.

ORIENTADOR(A) RESPONSÁVEL DA PESQUISA:

Profa. MARIANA DIONÍSIO DE ANDRADE, Dra.

INSTITUIÇÃO PROPONENTE

Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará - ESMEC

RESUMO:

O presente trabalho pretende responder ao seguinte **problema de pesquisa**: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para isso, é necessário abordar tais **temas**: representatividade feminina nos cargos de gestão, misoginia, trabalho produtivo e reprodutivo e liderança feminina no Judiciário. Com isso, a pesquisa possui **abordagem metodológica multimétodo** por duas fases. A primeira fase tem base em revisão de literatura e dados secundários obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros. A segunda fase envolve a aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A periodização se dá entre 2018 a 2021, a escolha é arbitrária com a escolha de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A unidade de análise selecionada na segunda fase é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. Para verificação de ambas as fases utilizam de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa. Como **hipótese**, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

PROBLEMA DE PESQUISA:

Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará?

RELEVÂNCIA SOCIAL E PRÁTICA:

A pesquisa tem relevância social e prática por se tratar de estudo inédito e original com objetivo de não apenas identificar consequências, mas as causas do problema em estudo para destacar aspectos pontuais passíveis de solucionar um problema legal, qual seja; quais fatores endógenos e exógenos desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense. Beneficiam-se com os resultados da pesquisa o Judiciário local e nacional, e o movimento feminista atuante na área jurídica em aspecto amplo.

OBJETIVOS:

GERAL:

Identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, como parte do **Programa de fortalecimento de lideranças Femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará**, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

ESPECÍFICOS:

1. Compreender quais motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão;
2. Identificar de forma quantitativa a taxa de representatividade feminina na ocupação de cargos de gestão nos 27 Tribunais de Justiça do país;
3. Averiguar os dados adquiridos por solicitação de informação e questionário por análise de série temporal para apontar soluções de como garantir a construção de ambiente organizacional favorável a atuação feminina no judiciário cearense.

LOCAL DA REALIZAÇÃO DA PESQUISA:


Tribunal de Justiça do Estado do Ceará

METODOLOGIA:

Pesquisa multimétodos, em duas fases:

A **primeira fase** possui base em revisão de literatura e natureza pura e descritiva, além de dados secundários disponibilizados pelos Tribunais de Justiça brasileiros por meio da Lei de Acesso à Informação. A escolha da **periodização** é arbitrária, porque se pauta em uma decisão para a pesquisa com base em um período parcimonioso de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas.

A **periodização** consta entre 2018 e 2021, portanto. A unidade de análise selecionada é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. A investigação também consulta, para fins



comparativos, dados referentes à ocupação feminina de cargos de gestão em todos os Tribunais de Justiça brasileiros, com abordagem complementar em análise de série temporal para concluir a análise comparativa.

A **amostra é medium-N** porque, embora o estudo se baseie em dados secundários disponibilizados pelos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, utiliza como critério de exclusão os cargos terceirizados e a população masculina.

Como fatores endógenos, consideram-se: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres.

Como fatores exógenos, consideram-se: (1) baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acumulação de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional.

A **segunda fase** envolve a consulta por questionário autorizado pela Plataforma Brasil para verificar quais são os motivos, sob a perspectiva das próprias mulheres, que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, com a identificação de cursos ou iniciativas educacionais capazes de reduzir a assimetria entre as funções.


Para a obtenção dos questionamentos necessários para desenvolvimento da pesquisa, devem-se cumprir os ditames da Resolução nº466 de 12/12/12, do Conselho Nacional de Saúde e ter projeto cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética.

A coleta de dados será realizada através de um formulário eletrônico na plataforma Google Forms com link: <https://forms.gle/7iuo3baUmrQ65vgng9>, que será disponibilizado pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Ceará às servidoras que se enquadra nos critérios de inclusão desta pesquisa. Assim, os participantes serão recrutados e convidados a acessar de forma voluntária o link do formulário eletrônico para responder ao questionário da pesquisa que contém o número de aprovação do Conselho de Ética e o link para leitura do Termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE).

O participante será alertado sobre a necessidade de abrir o TCLE e consentir caso deseje participar do questionário, caso demonstre aceite aos termos, o questionário será finalizado.

O questionário é estruturado em 11 perguntas fechadas e 1 (uma) aberta, sendo os questionamentos voltados para questões como idade, tempo de trabalho, raça/cor, gênero e categoria de cargo para pontos macros. Quanto questões mais específicas, volta-se para fatores endógenos e exógenos que desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense.

O documento que reflete o questionário tem como título o título da pesquisa, seguida de descrição informando o número de aprovação da pesquisa no conselho ético, objetivo e tema da pesquisa, o link do TCLE que orienta sobre



os riscos e benefícios da presente pesquisa. Em seguida, questiona-se se o participante deseja participar, de forma livre e não obrigatória, após a leitura do TCLE, da pesquisa.

Ressalta-se que, seguindo as orientações do Ofício Circular nº 2/2021 CONEP/SECNS/MS, a carta convite de participação de pesquisa não utilizará de listas que identifiquem dados do participante que visualize o formulário e não serão solicitadas informações tais como e-mail, telefone e etc., tampouco dados sensíveis de qualquer natureza.

As informações obtidas em formato resposta serão analisadas de forma quantitativa, se possível. Mas, a prioridade e objetivo, é a catalogação dos dados obtidos com a solicitação de forma qualitativa para melhor proporcionar a resposta ao problema de pesquisa. A escolha de ferramenta de transformação desses dados para exposição nos artigos será fixada a partir das respostas obtidas, mas a descrição de todo o procedimento e dado ou não dado obtida será relatada de forma expressa e linear dentro do trabalho.

- Caracterização do estudo:

- Instituição Proponente:

Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará - ESMEC

- Unidade de Análise:

Tribunal de Justiça do Estado do Ceará.

- Critérios de inclusão:

Servidoras, estagiárias e magistradas do TJCE.

- Critérios de exclusão:


Pessoas com gênero e área de atuação diversa do critério acima.

- Desfecho primário e secundário

Não se aplica, por não ser uma pesquisa da área de saúde.

- Aspectos Éticos:

O presente Projeto de Pesquisa está sob avaliação do Comitê de Ética (Coética) em pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade de Fortaleza. A aplicação das solicitações de informações por questionário será realizada com a permissão e aprovação do projeto pelo Coética, com a assinatura do TCLE e Termo de Fiel Depositário garantindo o sigilo dos dados coletados. O estudo atenderá aos critérios previstos pelas Resoluções nº 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS) que regulamenta, respectivamente, as pesquisas com seres humanos e no que concerne à ética em pesquisas em ciências humanas e sociais. Ressalta-se também que o participante da pesquisa será respeitado quanto aos resultados; quanto a autonomia, utilizar-se-á o Termo de Fiel Depositário assegurados o direito de retirar sua autorização a qualquer momento da pesquisa e todas as informações serão confidenciais e guardadas por sigilo



profissional, conforme Resolução nº 466/2012 do CNS/MS. Todas as informações sobre os respondentes são guardadas em sigilo, de forma anonimizada, preservando-lhe a intimidade e assegurando o sigilo. Além disso, consideram-se também as orientações presentes no Ofício Circular nº 2/2021 CONEP/SECNS/MS.

O procedimento utilizado na pesquisa, coleta de respostas e solicitação de informação, com questões fechadas, envolve risco mínimo, já que a coleta será feita após obtenção de anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Evita-se assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evitará ainda qualquer revelação sobre a posição de pessoas que estejam vinculadas às informações repassadas pelo Judiciário Cearense na representação dos órgãos devidos já mencionados. Também não haverá risco social posto que não será revelada a identidade dos participantes no desenvolvimento da pesquisa.

SOLICITAÇÃO DE INFORMAÇÃO – QUESTIONÁRIO

POSSÍVEL ESTRUTURA DO DESENHO DE PESQUISA:

MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

Problema de pesquisa: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará?

Hipótese 01 (Ho1): As mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário.

Hipótese 02 (Ho2): Fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

Abordagem metodológica: pesquisa multimétodos, em duas fases. A primeira fase, possui base em revisão de literatura e natureza pura e descritiva, além de dados secundários disponibilizados pelos Tribunais de Justiça brasileiros por meio da Lei de Acesso à Informação. A escolha da periodização é arbitrária, porque se pauta em uma decisão para a pesquisa com base em um período parcimonioso de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A periodização consta entre 2018 e 2021, portanto. A unidade de análise selecionada é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. A investigação também consulta, para fins comparativos, dados referentes à ocupação feminina de cargos de gestão em todos os Tribunais de Justiça brasileiros, com abordagem complementar em análise de série temporal para concluir a análise comparativa. A amostra é *medium-N* porque, embora o estudo se baseie em dados secundários

disponibilizados pelos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, utiliza como critério de exclusão os cargos terceirizados e a população masculina.

Como fatores endógenos, consideram-se: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres.

Como fatores exógenos, consideram-se: (1) baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acumulação de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional.

A segunda fase envolve a consulta por questionário autorizado pela Plataforma Brasil, para verificar quais são os motivos, sob a perspectiva das próprias mulheres, que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, com a identificação de cursos ou iniciativas educacionais capazes de reduzir a assimetria entre as funções.

RESUMO

Palavras-chave:

ABSTRACT

Keywords:

INTRODUÇÃO

1. A REPRESENTATIVIDADE FEMININA EM QUESTÃO: MOTIVOS QUE AFASTAM A MULHER DOS CARGOS DE GESTÃO

2. ANÁLISE DE DADOS: REPRESENTATIVIDADE E LIDERANÇA FEMININA NOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA

2.1 A representatividade feminina no Poder Judiciário brasileiro

2.2 A representatividade feminina nos Tribunais de Justiça: Coletada dos dados por solicitação de informação

3. RESULTADOS E SOLUÇÕES: COMO GARANTIR A CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

REFERENCIAL PRÉVIO:

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. *Revista Katálisis*, v. 20, n. 3, p. 420-429, 2017a.

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamaso. Políticas de "Conciliação" entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017b.

ALTOÉ, André Pizetta. a misoginia medieval reinventada: a aversão ao

feminino na sociedade brasileira de defesa da tradição, família e propriedade (TFP). **Projeto História : Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História**, [S.l.], v. 63, dez. 2018. ISSN 2176-2767. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/revph/article/view/40643>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<https://doi.org/10.23925/2176-2767.2018v63p115-143>.

ARAUJO, Danielle Regina Wobeto de. Feitiçaria na vila de Curitiba: direito e misoginia (xviii). **Revista Direito e Práxis**, v. 10, n. 1, p. 222-249, 2019.

BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça; ANDRADE, Mariana Dionísio de Andrade; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Misoginia nas relações de poder: há representatividade feminina no Brasil?, 2020, p. 161.

BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. **Feminismo e política: uma introdução**. Boitempo Editorial, 2015. Disponível em: http://moodle.ibiruba.ifrs.edu.br/pluginfile.php/25050/mod_resource/content/1/BIROLI_%20MIGUEL.%20Feminismo-e-Politica-Uma-Introducao-Boitempo-Editorial-2015.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. **Conselho Nacional de Justiça**. Perfil Sociodemográfico dos magistrados brasileiros. 2018. Brasília, 2018. Disponível em: https://politica.estadao.com.br/blogs/faustomacedo/wp-content/uploads/sites/41/2018/09/Perfil-Sociodemogr%C3%A1fico-dosMagistrados.indd_.pdf.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de O., **Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro**. E cadernos CES, v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>.

FRASER, Nancy. “Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação”. **Revista Estudos Feministas**, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007.

MENEZES, Nilza. Vozes em contralto: o lugar das mulheres magistradas no Judiciário e Rondônia. **Revista Mandrágora**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 159 – 177, 2015.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, subapresentação das mulheres nos tribunais e (i) legitimidade democrática do poder judiciário. **Rev. Bras. Polít. Públicas**, Brasília, v. 8, n 2, p.877-910, 2018.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista estudos feministas**, v. 17, n. 3, p. 851, 2009.

PRÁ, Jussara Reis; PAGOT, Rhaíssa. Rotas de empoderamento das mulheres no contexto dos feminismos, da cidadania e dos direitos humanos. **Inclusão Social**, v. 11, n. 2, 2018.

SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 713-734, nov. 2015. ISSN 1806-9584. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/41762/30376>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<https://doi.org/10.1590/%x>.

SADEK, Maria Tereza (2006), Magistrados: uma imagem em movimento. Rio de Janeiro: FGV.

SANTOS, T. F. et al. Public Policies for women and domestic violence. In: **Scientia Plena**, 2014, v.8, n.3, p.02-07.

SILVA, Carolina Rocha. Dossiê:Com quantos medos se constrói uma bruxa?

Demonização e criminalização das mulheres no Brasil Colonial. **Campos**, Paraná, v.19, n.2, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/cra.v19i2>

SILVA, Imaíra Pinheiro de Almeida da; CHAI, Cássius Guimarães. As relações entre racismo e sexismo e o direito à saúde mental da mulher negra brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, v. 22, p. 987-1006, 2018.

TELLES, Lygua Fagundes. Mulher, Mulheres. 2004, p.560-563. In: DEL PRIORE, Mary. **História das mulheres no Brasil**. Unesp, 2004.

WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele. Ultraliberalismo, Evangelicalismo Político e Misoginia: A Força Triunfante Do Patriarcalismo Na Sociedade Brasileira Pós-Impeachment. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 2, p. 455-488, ago. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27291>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.5902/1981369427291>.

CRONOGRAMA:

Para o desenvolvimento da pesquisa, esta se divide em 8 etapas compreendidas abaixo em atividades. Prevê-se a duração de 6 a 7 meses. Cada etapa não pode ser dividida por meses pois algumas atividades não demandam lapso temporal extenso. Os procedimentos apenas serão realizados com a aprovação pelo Sistema CEP-CONEP segundo expressa a Norma Operacional nº 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde – CNS.

Atividade	Data Início	Data Fim
1. Submissão do questionário ao Coética	25/06/2021	10/11/2021
2. Envio da solicitação de informação	20/11/2021	23/11/2021
3. Coleta das respostas	23/12/2021	25/01/2022
4. Construção da base de dados	26/01/2022	27/01/2022
5. Análise dos dados	27/01/2022	15/02/2022
6. Elaboração do Relatório	15/01/2022	27/01/2022
7. Escrita do artigo	27/01/2022	15/02/2022
8. Formatação do artigo	15/02/2022	16/02/2022
9. Submissão a periódico de Qualis A1-A2	16/02/2022	17/02/2022

EQUIPAMENTOS DO SUBPROJETO: (a utilizar, com respectiva fonte de financiamento)

Especificação	Unidades	Valor Unitário	Valor Total
Notebook	2 notebooks	R\$0,00	R\$ 0, 00
Google Form	1 formulário	R\$0,00	R\$ 0, 00
Google Data Studio	-	R\$0,00	R\$ 0, 00
Power Bi	o-	R\$0,00	R\$ 0, 00
			R\$ 0, 00

Mariana Dionísio de Andrade
 Coordenadora da Linha Jurimetria e Poder Judiciário
 Escola Superior da Magistratura do Ceará

Apêndice 8 – Quantidade de unidades judiciárias por magistrados (homens) do 1º Grau do TJCE:

MAGISTRADO	UNIDADES JUDICÁRIAS
ABRAAO TIAGO COSTA E MELO	4
ACLECIO SANDRO DE OLIVEIRA	1
ADEMAR DA SILVA LIMA	2
ADRIANO PONTES ARAGÃO	2
ADRIANO RIBEIRO FURTADO BARBOSA	2
AGENOR STUDART NETO	5
ALDENOR SOMBRA DE OLIVEIRA	3
ALEXSANDRA LACERDA BATISTA BRITO	2
ALFREDO ROLIM PEREIRA	1
ALISSON DO VALLE SIMEAO	4
ALUISIO GURGEL DO AMARAL JUNIOR	1
ANDERSON ALEXANDRE NASCIMENTO SILVA	1
ANDRE AGUIAR MAGALHAES	1
ANDRE ARRUDA VERAS	2
ANDRE DE CARVALHO AMORIM	3
ANDRE TEIXEIRA GURGEL	2
ANGELO BIANCO VETTORAZZI	2
ANTONIO ALVES DE ARAUJO	1
ANTONIO CARLOS PINHEIRO KLEIN FILHO	1
ANTONIO CARNEIRO ROBERTO	2
ANTONIO CRISTIANO DE CARVALHO MAGALHAES	5
ANTONIO EDILBERTO OLIVEIRA LIMA	4
ANTONIO FRANCISCO PAIVA	2
ANTONIO JOSE DE NOROES RAMOS	1
ANTONIO JOSIMAR ALMEIDA ALVES	2
ANTONIO JURANDY PORTO ROSA JUNIOR	3
ANTONIO TEIXEIRA DE SOUSA	3
ANTONIO VANDEMBERG FRANCELINO FREITAS	5
ANTONIO WASHINGTON FROTA	2
AUGUSTO CEZAR DE LUNA CORDEIRO SILVA	2
AURO LEMOS PEIXOTO SILVA	2
BENEDITO HELDER AFONSO IBIAPINA	2
BERNARDO RAPOSO VIDAL	2
BRUNO DOS ANJOS	3
BRUNO GOMES BENIGNO SOBRAL	2
BRUNO LEONARDO BATISTA DE MEDEIROS SANTOS	3
CAIO LIMA BARROSO	3
CARLOS AUGUSTO GOMES CORREIA	1
CARLOS EDUARDO CARVALHO ARRAIS	3
CARLOS EDUARDO DE OLIVEIRA HOLANDA JUNIOR	1
CARLOS HENRIQUE GARCIA DE OLIVEIRA	1
CARLOS HENRIQUE NEVES GONDIM	2
CARLOS ROGERIO FACUNDO	1
CESAR DE BARROS LIMA	2

CESAR MOREL ALCANTARA	3
CÉZAR BELMINO BARBOSA EVANGELISTA JUNIOR	1
CHRISTIANO SILVA SIBALDO DE ASSUNÇÃO	2
CID PEIXOTO DO AMARAL NETO	2
CLAUDIO AUGUSTO MARQUES DE SALES	3
CLAUDIO CESAR DE PAULA PESSOA COSTA E SILVA	1
CLEBER DE CASTRO CRUZ	2
CRISTIANO RABELO LEITAO	3
CRISTIANO SANCHES DE CARVALHO	4
DANIEL CARVALHO CARNEIRO	2
DANIEL DE MENEZES FIGUEIREDO COUTO BEM	1
DANIEL GONÇALVES GONDIM	6
DAVID FORTUNA DA MATA	2
DAVID RIBEIRO DE SOUZA BELÉM	4
DAVYD JEFFERSON PINHEIRO DE CASTRO	2
DEMETRIO SAKER NETO	1
DENYS KAROL MARTINS SANTANA	3
DIEGO DE SOUZA LIMA	1
DIOGO ALTORBELLI SILVA DE FREITAS	2
DIOGO SCHENATTO IRION	2
DJALMA SOBREIRA DANTAS JUNIOR	6
DJALMA TEIXEIRA BENEVIDES	2
DOMINGOS JOSÉ DA COSTA	1
EDISIO MEIRA TEJO NETO	2
EDISON PONTE BANDEIRA DE MELO	2
EDUARDO ANDRE DANTAS SILVA	3
EDUARDO BRAGA ROCHA	2
EDUARDO DE CASTRO NETO	2
ELISON PACHECO OLIVEIRA TEIXEIRA	3
EPITACIO QUEZADO CRUZ JUNIOR	2
ERICK OMAR SOARES ARAUJO	3
ERNANI PIRES PAULA PESSOA JUNIOR	3
EVALDO LOPES VIEIRA	1
EZEQUIAS DA SILVA LEITE	1
FABIANO DAMASCENO MAIA	3
FABIO MEDEIROS FALCAO DE ANDRADE	5
FABIO RODRIGUES SOUSA	8
FABRICIO VASCONCELOS MAZZA	4
FELIPE AUGUSTO ROLA PERGENTINO MAIA	1
FELIPE WILLIAM SILVA GONÇALVES	1
FERNANDO ANTONIO MEDINA DE LUCENA	6
FERNANDO ANTONIO PACHECO CARVALHO FILHO	1
FERNANDO CEZAR BARBOSA DE SOUZA	1
FERNANDO DE SOUZA VICENTE	1
FERNANDO LUIZ PINHEIRO BARROS	1
FLAVIO LUIZ PEIXOTO MARQUES	1
FLAVIO VINICIUS ALVES CORDEIRO	6

FLAVIO VINICIUS BASTOS SOUSA	2
FRANCISCO ANASTÁCIO CAVALCANTE NETO	3
FRANCISCO BISERRIL AZEVEDO DE QUEIROZ	1
FRANCISCO CHAGAS BARRETO ALVES	1
FRANCISCO DAS CHAGAS GOMES	2
FRANCISCO DE PAULO QUEIROZ BERNARDINO JUNIOR	1
FRANCISCO EDUARDO FONTENELE BATISTA	2
FRANCISCO EDUARDO GIRA0 BRAGA	2
FRANCISCO EDUARDO TORQUATO SCORSAFAVA	3
FRANCISCO GILMARIO BARROS LIMA	1
FRANCISCO GLADYSON PONTES FILHO	2
FRANCISCO HILTON DOMINGOS DE LUNA FILHO	1
FRANCISCO IREILTON BEZERRA FREIRE	2
FRANCISCO JAIME MEDEIROS NETO	1
FRANCISCO JANAILSON PEREIRA LUDUGERO	5
FRANCISCO JOSE MAZZA SIQUEIRA	1
FRANCISCO MARCELLO ALVES NOBRE	4
FREDERICO COSTA BEZERRA	4
GERARDO MAGELO FACUNDO JUNIOR	3
GIACUMUZACCARA LEITE CAMPOS	2
GIANCARLO ANTONIAZZI ACHUTTI	2
GILVAN BRITO ALVES FILHO	4
GONÇALO BENICIO DE MELO NETO	5
GUCIO CARVALHO COELHO	1
GUIDO DE FREITAS BEZERRA	3
GUSTAVO HENRIQUE CARDOSO CAVALCANTE	2
HENRIQUE BOTELHO ROMCY	1
HENRIQUE JORGE DOS SANTOS FALCÃO	2
HENRIQUE JORGE GRANJA DE CASTRO	1
HERICK BEZERRA TAVARES	2
HEVILAZIO MOREIRA GADELHA	5
HORTENSIO AUGUSTO PIRES NOGUEIRA	2
HUGO GUTPARAKIS DE MIRANDA	3
HYLDON MASTERS CAVALCANTE COSTA	2
IRANDES BASTOS SALES	1
ISAAC DE MEDEIROS SANTOS	2
IREYLANDE PRUDENTE SARAIVA	2
JAISON STANGHERLIN	3
JAMYERSON CAMARA BEZERRA	1
JHULIAN PABLO ROCHA FARIA	3
JOAO EVERARDO MATOS BIERMANN	2
JOAO PIMENTEL BRITO	3
JOAQUIM VIEIRA CAVALCANTE NETO	2
JORGE CRUZ DE CARVALHO	3
JORGE DI CIERO MIRANDA	3
JOSE ACELINO JÁCOME CARVALHO	1

JOSE ARNALDO DOS SANTOS SOARES	6
JOSE BATISTA DE ANDRADE	1
JOSE CAVALCANTE JUNIOR	2
JOSE CLEBER MOURA DO NASCIMENTO	2
JOSE COUTINHO TOMAZ FILHO	1
JOSE EVANDRO NOGUEIRA LIMA FILHO	2
JOSE FLAVIO BEZERRA MORAIS	2
JOSE GILDERLAN LINS	1
JOSE KRENTEL FERREIRA FILHO	3
JOSE LOPES DE ARAUJO FILHO	1
JOSE MARIA DOS SANTOS SALES	2
JOSE MAURO LIMA FEITOSA	4
JOSE RICARDO COSTA D ALMEIDA	3
JOSE SARQUIS QUEIROZ	1
JOSE VALDECY BRAGA DE SOUSA	8
JOSIAS NUNES VIDAL	1
JUDSON PEREIRA SPÍNDOLA JUNIOR	3
JURACI DE SOUZA SANTOS JUNIOR	4
LEONARDO AFONSO FRANCO DE FREITAS	1
LUCAS DAVILA ALVES BRANDAO	3
LUCAS MEDEIROS DE LIMA	1
LUCAS SOBREIRA DE BARROS FONSECA	2
LUCIANO NUNES MAIA FREIRE	1
LUCIO ALVES CAVALCANTE	1
LUIS EDUARDO GIRÃO MOTA	1
LUIS GUSTAVO MONTEZUMA HERBSTER	2
LUIS SAVIO DE AZEVEDO BRINGEL	3
LUIZ AUGUSTO DE VASCONCELOS	2
LUIZ CARLOS SARAIVA GUERRA	4
LUIZ EDUARDO VIANA PEQUENO	12
LUIZ GUILHERME COSTA PEDROSO SILVA	2
LUZINALDO ALVES ALEXANDRE DA SILVA	4
MAGNO GOMES DE OLIVEIRA	4
MAGNO ROCHA THÉ MOTA	4
MANTOVANNI COLARES CAVALCANTE	2
MANUEL CLISTENES DE FACANHA E GONCALVES	1
MARCELINO EMIDIO MACIEL FILHO	1
MARCELO DURVAL SOBRAL FEITOSA	4
MARCELO ROSENO DE OLIVEIRA	1
MARCELO WOLNEY ALENCAR PEREIRA DE MATOS	4
MARCOS AURELIO MARQUES NOGUEIRA	6
MATHEUS PEREIRA JUNIOR	5
MAURICIO FERNANDES GOMES	1
MAURICIO HOETTE	3
MIGUEL FEITOSA CARDOSO	1
MIKHAIL DE ANDRADE TORRES	3
MOISES BRISAMAR FREIRE	3

NEUTER MARQUES DANTAS NETO	1
NISMAR BELARMINO PEREIRA	1
NIWTON DE LEMOS BARBOSA	2
PAULO AUGUSTO GADELHA DE ABRANTES	2
PAULO DE TARSO PIRES NOGUEIRA	1
PAULO JEYSON GOMES ARAUJO	2
PAULO SANTIAGO DE ANDRADE SILVA E CASTRO	2
PAULO SÉRGIO DOS REIS	5
PEDRO AUGUSTO TEIXEIRA DIAS	1
PEDRO MARCOLINO COSTA	4
PERICLES VICTOR GALVAO DE OLIVEIRA	1
RAIMUNDO DEUSDETH RODRIGUES JUNIOR	1
RAIMUNDO LUCENA NETO	2
RAIMUNDO RAMONILSON CARNEIRO BEZERRA	3
RAMON ARANHA DA CRUZ	2
RAMON BESERRA DA VEIGA PESSOA	2
RENATO BELO VIANNA VELLOSO	2
RENATO ESMERALDO PAES	2
RICARDO BRUNO FONTENELLE	2
RICARDO DE ARAUJO BARRETO	6
RICARDO EMIDIO DE AQUINO NOGUEIRA	1
RICCI LÔBO DE FIGUEIREDO	4
ROBERTO FERREIRA FACUNDO	2
ROBERTO NOGUEIRA FEIJO	4
ROBERTO SOARES BULCAO COUTINHO	2
ROBERTO VIANA DINIZ DE FREITAS	1
ROGACIANO BEZERRA LEITE NETO	2
ROGERIO HENRIQUE DO NASCIMENTO	1
ROMULO VERAS HOLANDA	2
RONALD NEVES PEREIRA	1
SAULO BELFORT SIMOES	4
SERGIO AUGUSTO FURTADO NETO VIANA	7
SERGIO DA NOBREGA FARIAS	6
SERGIO GIRAO ABREU	2
SILVIO PINTO FALCAO FILHO	1
SYLVIO BATISTA DOS SANTOS NETO	1
TACIO GURGEL BARRETO	1
TADEU TRANCOSO DE SOUZA	1
TADEU TRINDADE DE AVILA	2
THALES PIMENTEL SABOIA	3
THIAGO MARINHO DOS SANTOS	1
TIAGO DIAS DA SILVA	4
TONY ALUISIO VIANA NOGUEIRA	3
TULIO EUGENIO DOS SANTOS	1
VICTOR DE RESENDE MOTA	2
VICTOR NUNES BARROSO	2

WALBERTO LUIZ DE ALBUQUERQUE PEREIRA	1
WALLTON PEREIRA DE SOUZA PAIVA	3
WELITHON ALVES DE MESQUITA	2
WELTON JOSE DA SILVA FAVACHO	3
WESLEY SODRE ALVES DE OLIVEIRA	3
WHOSEMBERG DE MORAIS FERREIRA	1
WILDEMBERG FERREIRA DE SOUSA	2
WILLER SOSTENES DE SOUSA E SILVA	3
WILSON DE ALENCAR ARAGAO	5
WOTTON RICARDO PINHEIRO DA SILVA	1
WYRLLENSON FLAVIO BARBOSA SOARES	3
YURI CAVALCANTE MAGALHAES	1
ZANILTON BATISTA DE MEDEIROS	3


Fonte: Elaboração própria (2021). Informações do TJCE (out/2021).

Apêndice 9 – Quantidade de unidades judiciárias por magistradas (mulheres) do 1º Grau do TJCE:

MAGISTRADA	UNIDADES JUDICÁRIAS
ADRIANA AGUIAR MAGALHAES	2
ALDA MARIA HOLANDA LEITE	1
AMAIARA CISNE GOMES	1
ANA CAROLINA MONTENEGRO CAVALCANTI	3
ANA CELIA PINHO CARNEIRO	5
ANA CELINA MONTE STUDART GURGEL CARNEIRO	5
ANA CLAUDIA GOMES DE MELO	1
ANA CLEYDE VIANA DE SOUZA	1
ANA IZABEL DE ANDRADE LIMA PONTES	2
ANA KAYRENA DA SILVA FREITAS	2
ANA LUIZA CRAVEIRO BARREIRA	2
ANA PAULA FEITOSA OLIVEIRA	2
ANA RAQUEL COLARES DOS SANTOS	3
ANDREA MENDES BEZERRA DELFINO	1
ANDREA PIMENTA FREITAS PINTO	2
ANNA CAROLINA FREITAS DE SOUZA FEITOSA	2
ANNA KAROLINA CORDEIRO DE ARAUJO CARVALHAL	3
ANTONIA DILCE RODRIGUES FEIJAO	2
ANTONIA NEUMA MOTA MOREIRA DIAS	2
BRUNA DOS SANTOS COSTA	1
CANDICE ARRUDA VASCONCELOS	1
CARLIETE ROQUE GONÇALVES PALACIO	4
CAROLINA VILELA CHAVES MARCOLINO	1
CHRISTIANNE BRAGA MAGALHÃES CABRAL	2
CLAUDIA WALESKA MATTOS MASCARENHAS	2
CLEIDE ALVES DE AGUIAR	3
CLEIRIANE LIMA FROTA	1
CRISTIANE MARIA CASTELO BRANCO MACHADO RAMOS	2
CRISTIANE MARIA MARTINS PINTO DE FARIA	1
CYNTHIA PEREIRA PETRI FEITOSA	2

DANIELA LIMA DA ROCHA	2
DANIELLE ESTEVAM ALBUQUERQUE	1
DANIELLE PONTES DE ARRUDA PINHEIRO	1
DANUBIA LOSS NICOLAO	3
DEBORA DANIELE PINHEIRO XIMENES	6
DEBORAH CAVALCANTE DE OLIVEIRA SALOMÃO GUARINES	1
ELIZABETE SILVA PINHEIRO	1
ELIZABETH PASSOS RODRIGUES MARTINS	1
FABIANA SILVA FELIX DA ROCHA	1
FABRICIA FERREIRA DE FREITAS	3
FATIMA MARIA ROSA MENDONCA	1
FATIMA XAVIER DAMASCENO	2
FLÁVIA MARIA AIRES FREIRE ALLEMÃO	1
FLÁVIA PESSOA MACIEL	1
FLAVIA SETUBAL DE SOUSA DUARTE	1
FRANCISCA FRANCY MARIA DA COSTA FARIAS	1
GERANA CELLY DANTAS DA CUNHA VERISSIMO	1
GERITSA SAMPAIO FERNANDES	1
GESILIA PACHECO CAVALCANTI	2
GISELLI LIMA DE SOUSA TAVARES	1
HARBELIA SANCHO TEIXEIRA	1
HELGA MEDVED	2
ICLÉA AGUIAR ARAÚJO ROLIM	1
IJOSIANA CAVALCANTE SERPA	1
IZABELA MENDONÇA ALEXANDRE DE FREITAS	2
JACINTA INAMAR FRANCO MOTA QUEIROZ	2
JANAINA GRACIANO DE BRITO	1
JANAYNA MARQUES DE OLIVEIRA E SILVA	2
JANE RUTH MAIA DE QUEIROGA	2
JOSE HERCY PONTE DE ALENCAR	2
JOSILENE DE CARVALHO SOUSA	3
JOVINA DAVILA BORDONI	2
JOYCE SAMPAIO BEZERRIL FONTENELLE	2
JULIANA BRAGANÇA FERNANDES LOPES	10
JULIANA PORTO SALES	1
JULIANA SAMPAIO DE ARAUJO	1
JULIANNE BEZERRA BARROS SANTOS	1
KARLA CRISTINA DE OLIVEIRA	1
KARLA NEVES GUIMARAES DA COSTA ARANHA	1
KATHLEEN NICOLA KILIAN	8
LARISSA AFFONSO MAYER	1
LARISSA BRAGA COSTA DE OLIVEIRA LIMA	3
LEILA REGINA CORADO LOBATO	1
LEOPOLDINA DE ANDRADE FERNANDES	1
LESLIE ANNE MAIA CAMPOS	1
LIA SAMMIA SOUZA MOREIRA	3
LUCIANA TEIXEIRA DE SOUZA	1
LUCIMEIRE GODEIRO COSTA	2

LUZIA PONTE DE ALMEIDA	2
MABEL VIANA MACIEL	1
MARCIA OLIVEIRA FERNANDES MENESCAL DE LIMA	2
MARIA DE FATIMA BEZERRA FACUNDO	2
MARIA DO SOCORRO MONTEZUMA BULCAO	2
MARIA ILNA LIMA DE CASTRO	2
MARIA JOSE BENTES PINTO	1
MARIA JOSÉ SOUSA ROSADO DE ALENCAR	2
MARIA LUCIA FALCAO NASCIMENTO	2
MARIA LUCIA VIEIRA	2
MARIA LUISA EMERENCIANO PINTO	4
MARIA MARLEIDE MACIEL MENDES	1
MARIA MARTINS SIRIANO	3
MARIA REGINA OLIVEIRA CAMARA	2
MARIA TEREZA FARIAS FROTA	1
MARIA VALDENISA DE SOUSA BERNARDO	2
MARIA VALDILENY SOMBRA FRANKLIN	1
MARILEDA FROTA ANGELIM TIMBO	2
MARILIA LIMA LEITAO FONTOURA	1
MIRIAM PORTO MOTA RANDAL POMPEU	3
MONICA LIMA CHAVES COUTINHO	1
NADIA MARIA FROTA PEREIRA	4
NATALIA ALMINO GONDIM	3
NELIANE RIBEIRO DE ALENCAR	1
PAMELA RESENDE SILVA	2
PATRICIA FERNANDA TOLEDO RODRIGUES	8
PRISCILLA EMANUELLE DE MELO CAVALCANTE	3
RAFAELA BENEVIDES CARACAS PEQUENO	2
RAQUEL OTOCH SILVA	1
REGMA AGUIAR DIAS JANEIRO	1
REJANE EIRE FERNANDES ALVES	1
RENATA SANTOS NADYER BARBOSA	2
RHAILA CARVALHO SAID	1
RITA EMILIA DE CARVALHO RODRIGUES BEZERRA DE MENEZES	1
ROBERTA PONTE MARQUES MAIA	4
ROSALIA GOMES DOS SANTOS	1
SAMARA COSTA MAIA	1
SAMARA DE ALMEIDA CABRAL	3
SAMEA FREITAS DA SILVEIRA DE ALBUQUERQUE	2
SANDRA ELIZABETE JORGE LANDIM	1
SANDRA HELENA FORTALEZA DE LIMA	2
SANDRA OLIVEIRA FERNANDES	2
SILVIA SOARES DE SA NOBREGA	1
SIRLEY CINTIA PACHÊCO PRUDÊNCIO	3
SONIA MEIRE DE ABREU TRANCA CALIXTO	1
SUYANE MACEDO DE LUCENA	3
TASSIA FERNANDA DE SIQUEIRA	3
TERESA GERMANA LOPES DE AZEVEDO	1
THEMIS PINHEIRO MURTA MAIA	2


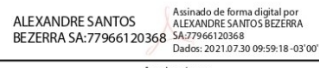


TICIANE SILVEIRA MELO MUNIZ	3
VALENCIA MARIA ALVES DE SOUSA AQUINO	1
VALERIA CARNEIRO SOUSA DOS SANTOS	2
VALERIA MARCIA DE SANTANA BARROS LEAL	6
VALESKA ALVES ALENCAR ROLIM	2
VANESSA MALVEIRA CAVALCANTI	1
VANESSA MARIA QUARIGUASY PEREIRA VERAS	2
VERONICA MARGARIDA COSTA DE MORAES	3
VILMA FREIRE BELMINO TEIXEIRA	1
YANNE MARIA BEZERRA DE ALENCAR	3

Fonte: Elaboração própria (2021). Informações do TJCE (out/2021).

ANEXOS

Anexo 1 – Folha de Rosto para pesquisa envolvendo seres humanos (Plataforma Brasil)

Plataforma Brasil				MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP			
FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS							
1. Projeto de Pesquisa: MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE							
2. Número de Participantes da Pesquisa: 1							
3. Área Temática: Direitos Fundamentais							
4. Área do Conhecimento: Grande Área 7. Ciências Humanas							
PESQUISADOR RESPONSÁVEL							
5. Nome: MARIANA DIONISIO DE ANDRADE							
6. CPF: 929.429.033-68		7. Endereço (Rua, n.º): JOSE LEON 2335 PARQUE MANIBURA FORTALEZA CEARA 60821743					
8. Nacionalidade: BRASILEIRO		9. Telefone: 85996181905	10. Outro Telefone:	11. Email: mariana.dionisio@gmail.com			
Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.							
Data: 28 / 07 / 2021				 Assinatura			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE							
12. Nome: ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO CEARA		13. CNPJ: 10.401.517/0001-46		14. Unidade/Órgão:			
15. Telefone: (85) 3278-6242		16. Outro Telefone:					
Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.							
Responsável: ALEXANDRE SANTOS BEZERRA SÁ		CPF: 779.661.203-68					
Cargo/Função: COORDENADOR GERAL ESMEC							
Data: 28 / 07 / 2021				 Assinatura			
PATROCINADOR PRINCIPAL							
Não se aplica.							

Anexo 2 – Cadastro básico na Plataforma Brasil

Projeto de Pesquisa:
 MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORAVEL PARA A ATUACAO DAS MULHERES NO PODER JUDICIARIO CEARENSE

Informações Preliminares

Responsável Principal

CPF/Documento: 929.429.033-68	Nome: MARIANA DIONISIO DE ANDRADE
Telefone: 85996181905	E-mail: mariana.dionisio@gmail.com

Instituição Proponente

CNPJ: 10.401.517/0001-46	Nome da Instituição: ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO CEARA
--------------------------	---

É um estudo internacional? Não

■ **Assistentes**

CPF/Documento	Nome
610.526.263-94	Ana Beatriz de Mendonça Barroso

■ **Equipe de Pesquisa**

CPF/Documento	Nome
610.526.263-94	Ana Beatriz de Mendonça Barroso
031.282.463-78	Amanda Rodrigues Lavôr

Área de Estudo

Grandes Áreas do Conhecimento (CNPq)

- Grande Área 7. Ciências Humanas

Título Público da Pesquisa: MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORAVEL PARA A ATUACAO DAS MULHERES NO PODER JUDICIARIO CEARENSE

Contato Público

CPF/Documento	Nome	Telefone	E-mail
929.429.033-68	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	85996181905	mariana.dionisio@gmail.com

Contato Científico: MARIANA DIONISIO DE ANDRADE



Desenho de Estudo / Apoio Financeiro

Desenho:

O presente trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para isso, é necessário abordar tais temas: representatividade feminina nos cargos de gestão, misoginia, trabalho produtivo e reprodutivo e liderança feminina no judiciário. Com isso, a pesquisa possui abordagem metodológica multimétodo por duas fases. A primeira fase tem base em revisão de literatura e dados secundários obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros. A segunda fase envolve a aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A periodização se dá entre 2018 a 2021, a escolha é arbitrária com a escolha de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A unidade de análise selecionada na segunda fase é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. Para verificação de ambas as fases utilizam de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa. Como hipótese, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

Apoio Financeiro

CNPJ	Nome	E-mail	Telefone	Tipo
				Financiamento Próprio

Palavra Chave

Palavra-chave
Mulheres
Poder Judiciário
Ceará
Representatividade
Cargos de gestão

Detalhamento do Estudo

Resumo:

O presente trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para isso, é necessário abordar tais temas: representatividade feminina nos cargos de gestão, misoginia, trabalho produtivo e reprodutivo e liderança feminina no Judiciário. Com isso, a pesquisa possui abordagem metodológica multimétodo por duas fases. A primeira fase tem base em revisão de literatura e dados secundários obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros. A segunda fase envolve a aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A periodização se dá entre 2018 a 2021, a escolha é arbitrária com a escolha de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A unidade de análise selecionada na segunda fase é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. Para verificação de ambas as fases utilizam de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa. Como hipótese, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

Introdução:

O presente trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Desta forma, tem-se como objetivo geral, verificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará. Como objetivos específicos: 1. Compreender quais motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão; 2. Identificar de forma quantitativa a taxa de representatividade feminina na ocupação de cargos de gestão nos 27 Tribunais de Justiça do país; 3. Averiguar os dados adquiridos por solicitação de informação e questionário por análise de série temporal para apontar soluções de como garantir a construção de ambiente organizacional favorável a atuação feminina no judiciário cearense. Com isso, esta pesquisa tem sua relevância social e prática por se tratar de trabalho acadêmico inédito e original com objetivo de não apenas identificar consequências mas as causas do problema em estudo para destacar aspectos pontuais passíveis de solucionar um problema legal, qual seja, quais fatores endógenos e exógenos que desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense. Dessa forma, beneficiam-se com os resultados desta pesquisa o judiciário local como nacional e o movimento feminista atuante na área jurídica em aspecto amplo.

Hipótese:

Entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

Objetivo Primário:

Identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, como parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Objetivo Secundário:

1. Compreender quais motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão; 2. Identificar de forma quantitativa a taxa de representatividade feminina na ocupação de cargos de gestão nos 27 Tribunais de Justiça do país; 3. Averiguar os dados adquiridos por

Data de Submissão do Projeto: 21/10/2021

Nome do Arquivo: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf

Versão do Projeto: 2



solicitação de informação e questionário por análise de série temporal para apontar soluções de como garantir a construção de ambiente organizacional favorável a atuação feminina no judiciário cearense.

Metodologia Proposta:

Pesquisa multimétodos, em duas fases. A primeira fase possui base em revisão de literatura e natureza pura e descritiva, além de dados secundários disponibilizados pelos Tribunais de Justiça brasileiros por meio da Lei de Acesso à Informação e a segunda fase envolve a consulta por questionário autorizado pela Plataforma Brasil, conforme descrito abaixo em metodologia de análise de dados.

Critério de Inclusão:

Servidoras, estagiárias e magistradas do TJCE.

Critério de Exclusão:

Pessoas que não se incluem no critério acima.

Riscos:

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa, coleta de respostas em solicitação de informação, com questões fechadas, envolve risco mínimo, já que a coleta será feita após obtenção de anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Evita-se assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evitará ainda qualquer revelação sobre a posição de pessoas que estejam vinculadas às informações repassadas pelo Judiciário Cearense na representação dos órgãos devidos já mencionados. Também não haverá risco social posto que não será revelada a identidade dos participantes no desenvolvimento da pesquisa.

Benefícios:

Beneficiam-se com os resultados desta pesquisa o Judiciário local como nacional e o movimento feminista atuante na área jurídica em aspecto amplo. A pesquisa faz parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Metodologia de Análise de Dados:

Pesquisa multimétodos, em duas fases: A primeira fase possui base em revisão de literatura e natureza pura e descritiva, além de dados secundários disponibilizados pelos Tribunais de Justiça brasileiros por meio da Lei de Acesso à Informação. A escolha da periodização é arbitrária, porque se pauta em uma decisão para a pesquisa com base em um período parcimonioso de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A periodização consta entre 2018 e 2021, portanto. A unidade de análise selecionada é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. A investigação também consulta, para fins comparativos, dados referentes à ocupação feminina de cargos de gestão em todos os Tribunais de Justiça brasileiros, com abordagem complementar em análise de série temporal para concluir a análise comparativa. A amostra é medium-N porque, embora o estudo se baseie em dados secundários disponibilizados pelos 27 Tribunais de Justiça brasileiros, utiliza como critério de exclusão os cargos terceirizados e a população masculina.

Como fatores endógenos, consideram-se: (1) incentivo à progressão funcional pelo Tribunal de Justiça; (2) número pouco significativo de cursos / iniciativas educacionais voltadas especificamente às mulheres. Como fatores exógenos, consideram-se: (1) baixa tradição familiar na ocupação de cargos no Poder Judiciário; (2) acumulação de jornadas de trabalho com tarefas domésticas, o que diminuiria o tempo de dedicação aos estudos e/ou aprimoramento profissional.

A segunda fase envolve a consulta por questionário autorizado pela Plataforma Brasil para verificar quais são os motivos, sob a perspectiva das próprias mulheres, que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, com a identificação de cursos ou iniciativas educacionais capazes de reduzir a assimetria entre as funções.

Para a obtenção dos questionamentos necessários para desenvolvimento da pesquisa, devem-se cumprir os ditames da Resolução nº466 de 12/12/12, do Conselho Nacional de Saúde e ter projeto cadastrado na Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética. A coleta de dados será realizada através de um formulário eletrônico na plataforma Google Forms com link: <https://forms.gle/7iuc3baUmrQ65vgn9>, que será disponibilizado pelo próprio Tribunal de Justiça do Estado do Ceará às servidoras que se enquadra nos critérios de inclusão desta pesquisa. Assim, os participantes serão recrutados e convidados a acessar de forma voluntária o link do formulário eletrônico para responder ao questionário da pesquisa que contém o número de aprovação do Conselho de Ética e o link para leitura do Termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE). O participante será alertado sobre a necessidade de abrir o TCLE e consentir caso deseje participar do questionário, caso demonstre aceite aos termos, o questionário será finalizado. O questionário é estruturado em 11 perguntas fechadas e 1 (uma) aberta, sendo os questionamentos voltados para questões como idade, tempo de trabalho, raça/cor, gênero e categoria de cargo para pontos macros. Quanto questões mais específicas, volta-se para fatores endógenos e exógenos que desmotivam a representatividade feminina em cargos de gestão no Poder Judiciário Cearense.

O documento que reflete o questionário tem como título o título da pesquisa, seguida de descrição informando o número de aprovação da pesquisa no conselho ético, objetivo e tema da pesquisa, o link do TCLE que orienta sobre os riscos e benefícios da presente pesquisa. Em seguida, questiona-se se o participante deseja participar, de forma livre e não obrigatória, após a leitura do TCLE, da pesquisa.

Desfecho Primário:

Tal como explicado na hipótese, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense, mas para verificação, utiliza-se de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa para comprovar ou negar a afirmação proposta.

Tamanho da Amostra no Brasil: 1

Países de Recrutamento

País de Origem do Estudo	País	Nº de participantes da pesquisa
Sim	BRASIL	1

Data de Submissão do Projeto: 21/10/2021	Nome do Arquivo: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf	Versão do Projeto: 2
--	--	----------------------



Outras Informações

Haverá uso de fontes secundárias de dados (prontuários, dados demográficos, etc)?

Sim

Detalhamento:

Como explicitado no detalhamento da metodologia, a pesquisa possui abordagem multimétodo e os dados secundários, bem como primários, serão obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros e por aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A quantidade de indivíduos que irão participar do questionário não é pré-mensurável, pois a identificação desse quantitativo faz parte do projeto, mas estima-se que no mínimo 20 sejam os participantes.

Informe o número de indivíduos abordados pessoalmente, recrutados, ou que sofrerão algum tipo de intervenção neste centro de pesquisa:

1

Grupos em que serão divididos os participantes da pesquisa neste centro

ID Grupo	Nº de Indivíduos	Intervenções a serem realizadas
Mulheres em cargo de gestão no TJCE	1	questionário virtual

O Estudo é Multicêntrico no Brasil?

Não

Propõe dispensa do TCLE?

Não

Haverá retenção de amostras para armazenamento em banco?

Não

Cronograma de Execução

Identificação da Etapa	Início (DD/MM/AAAA)	Término (DD/MM/AAAA)
Submissão a periódico de Qualis A1-A2	16/02/2022	17/02/2022
Submissão do questionário ao Coética	21/10/2021	10/11/2021
Escrita do artigo	27/01/2022	15/02/2022
Formatação do artigo	15/02/2022	16/02/2022
Construção da base de dados	26/01/2022	27/01/2022
Envio da solicitação de informação - questionário	20/11/2021	23/11/2021
Coleta e análise de dados	23/12/2021	25/01/2022
Análise dos dados	27/01/2022	15/02/2022

Orçamento Financeiro

Identificação de Orçamento	Tipo	Valor em Reais (R\$)
Power Bi	Custeio	R\$ 0,00
Google Form	Custeio	R\$ 0,00
Google Data Studio	Custeio	R\$ 0,00
Total em R\$		R\$ 0,00

Outras informações, justificativas ou considerações a critério do pesquisador:

Para o desenvolvimento da pesquisa, esta se divide em 8 etapas compreendidas abaixo em atividades. Prevê-se a duração de 6 a 7 meses. Cada etapa não pode ser dividida por meses pois algumas atividades não demandam lapso temporal extenso. Os procedimentos apenas serão realizados com a aprovação pelo Sistema CEP-CONEP segundo expressa a Norma Operacional nº 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde – CNS.

Bibliografia:

ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas familiares: uma introdução ao debate contemporâneo. Revista Katálysis, v. 20, n. 3, p. 420-429, 2017a. ABRÃO, Kênia Cristina Lopes; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Políticas de "Conciliação" entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. Textos & Contextos (Porto Alegre), v. 16, n. 2, p. 313-327, 2017b. ALTOÉ, André Pizetta. a misoginia medieval reinventada: a aversão ao feminino na sociedade brasileira de defesa da tradição, família e propriedade (TFP). Projeto História : Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História, [S.l.], v. 63, dez. 2018. ISSN 2176-2767. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/revph/article/view/40643>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<https://doi.org/10.23925/2176-2767.2018v63p115-143>. ARAUJO, Danielle Regina Wobeto de. Feitiçaria na vila de Curitiba: direito e misoginia (xviii). Revista Direito e Práxis, v. 10, n. 1, p. 222-249, 2019. BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça; ANDRADE, Mariana Dionísio de Andrade; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro. Misoginia nas relações de poder: há representatividade feminina no Brasil?, 2020, p. 161. BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Feminismo e política: uma introdução. Boitempo Editorial, 2015. Disponível em: <http://moodle>.

Data de Submissão do Projeto: 21/10/2021

Nome do Arquivo: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf

Versão do Projeto: 2



ibiruba.ifrs.edu.br/pluginfile.php/25050/mod_resource/content/1/BIROLI_%20MI GUEL_%20Feminismo-e-Politica-Uma-Introducao-Boitempo-Editorial-2015.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021. BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Perfil Sociodemográfico dos magistrados brasileiros. 2018. Brasília, 2018. Disponível em: https://politica.estadao.com.br/blogs/faustomacedo/wp-content/uploads/sites/41/2018/09/Perfil-Sociodemogr%C3%A1ficos-dos-Magistrados.indd_.pdf. FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de O., Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. E cadernos CES, v. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. FRASER, Nancy. "Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação". Revista Estudos Feministas, v. 15, n. 2, p. 291-308, 2007. MENEZES, Nilza. Vozes em contralto: o lugar das mulheres magistradas no Judiciário e Rondônia. Revista Mandrágora, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 159 – 177, 2015. PEREIRA, Jane Reis Gonçalves; OLIVEIRA, Renan Medeiros de. Hércules, Hermes e a Pequena Sereia: uma reflexão sobre estereótipos de gênero, subapresentação das mulheres nos tribunais e (i) legitimidade democrática do poder judiciário. Rev. Bras. Polit. Públicas, Brasília, v. 8, n. 2, p.877- 910, 2018. PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. Revista estudos feministas, v. 17, n. 3, p. 851, 2009. PRÁ, Jussara Reis; PAGOT, Rhaissa. Rotas de empoderamento das mulheres no contexto dos feminismos, da cidadania e dos direitos humanos. Inclusão Social, v. 11, n. 2, 2018. SABINO, Maria Jordana Costa; LIMA, Patrícia Verônica Pinheiro Sales. Igualdade de gênero no exercício do poder. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 713-734, nov. 2015. ISSN 1806-9584. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/41762/30376>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<https://doi.org/10.1590/%x>. SADEK, Maria Tereza (2006). Magistrados: uma imagem em movimento. Rio de Janeiro: FGV. SANTOS, T. F. et al. Public Policies for women and domestic violence. In: Scientia Plena, 2014, v. 8, n. 3, p.02-07. SILVA, Carolina Rocha. Dossiê: Com quantos medos se constrói uma bruxa? Demonização e criminalização das mulheres no Brasil Colonial. Campos, Paraná, v. 19, n. 2, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/cra.v19i2> SILVA, Imaíra Pinheiro de Almeida da; CHAI, Cássius Guimarães. As relações entre racismo e sexismo e o direito à saúde mental da mulher negra brasileira. Revista de Políticas Públicas, v. 22, p. 987-1006, 2018. TELLES, Lygua Fagundes. Mulher, Mulheres. 2004, p.560-563. In: DEL PRIORE, Mary. História das mulheres no Brasil. Unesp, 2004. WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele. Ultraliberalismo, Evangelicalismo Político e Misoginia: A Força Triunfante Do Patriarcalismo Na Sociedade Brasileira Pós-Impeachment. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, RS, v. 13, n. 2, p. 455-488, ago. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/27291>. Acesso em: 23 out. 2019. doi:<http://dx.doi.org/10.5902/1981369427291>.

Upload de Documentos

Arquivo Anexos:

Tipo	Arquivo
Declaração de Pesquisadores	anuencia_pesquisar_esmec.pdf
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa_assinado.pdf
Outros	carta_resposta.docx
Declaração de Instituição e Infraestrutura	decisao_tj_anuencia.pdf
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada.pdf
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_consentimento.pdf
Comprovante de Recepção	PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1799677.pdf
Declaração de Instituição e Infraestrutura	decisao_tj_anuencia.pdf
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_consentimento.pdf
Outros	declaracao.pdf
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_corrigido.docx
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa_assinado.pdf
Declaração de Pesquisadores	anuencia_pesquisar_esmec.pdf
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada.pdf

Finalizar

Manter sigilo da íntegra do projeto de pesquisa: Não

Data de Submissão do Projeto: 21/10/2021	Nome do Arquivo: PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf	Versão do Projeto: 2
--	--	----------------------



Anexo 3 – Termo de consentimento e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

Nome das pesquisadoras: Ana Beatriz de Mendonça Barroso/ Amanda Rodrigues Lavôr/ Mariana Dionísio de Andrade

Endereço: Rua Ramires Maranhão do Vale, 70, Edson Queiroz, Fortaleza – Ceará – CEP: 60811-670

Telefone: (85) 9 8523-3487

Prezado(a) Participante,

Você está sendo convidado(a) a participar de pesquisa desenvolvida pelas Pesquisadoras da Linha de Pesquisa Jurimetria e Poder Judiciário - Esmec, (Tema: Quais fatores endógenos e exógenos desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará).

Objetivo da pesquisa: apontar soluções para garantir a construção de ambiente organizacional favorável à atuação feminina no Judiciário cearense.

Assinatura do pesquisador _____

Assinatura do participante _____



1. POR QUE VOCÊ ESTÁ SENDO CONVIDADO A PARTICIPAR?

O convite para a sua participação se dá pelo critério de inclusão deste estudo: setores do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará com as informações suficientes para responder ao problema de pesquisa.

2. COMO SERÁ A MINHA PARTICIPAÇÃO?

Ao participar desta pesquisa você irá, por livre e espontânea vontade, responder a um questionário semi-estruturado autorizado pela Plataforma Brasil, enviado via formulário eletrônico, para verificar quais são os fatores (sob a perspectiva das próprias mulheres) que desmotivam a ocupação de cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, com a identificação de cursos ou iniciativas educacionais capazes de reduzir a assimetria entre as funções.

Lembramos que a sua participação é voluntária, isto é, ela é gratuita e não obrigatória, e você tem plena autonomia e liberdade para decidir se quer ou não participar. A desistência (que poderá ocorrer a qualquer momento, mesmo depois de iniciado o preenchimento do formulário eletrônico) não implicará em qualquer punição ou responsabilização para os respondentes.

3. QUEM SABERÁ SE EU DECIDIR PARTICIPAR?

Somente o pesquisador responsável e sua equipe., vedando-se a utilização da informação para outros fins, garantindo-se o completo anonimato dos respondentes.

4. GARANTIA DA CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE.

Todos os dados e informações que você nos fornecer serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações, em conformidade com as diretrizes da LGPD. Todas as informações fornecidas serão utilizadas somente para esta pesquisa. O completo anonimato será preservado, vedando-se perguntas sobre dados sensíveis.

O material da pesquisa com os seus dados e informações será armazenado em local seguro e guardados em arquivo, por pelo menos 5 anos após o término da pesquisa. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

5. EXISTE ALGUM RISCO SE EU PARTICIPAR?

Não. Os procedimentos utilizados na pesquisa, coleta de respostas em solicitação de informação, com questões fechadas, envolve risco mínimo, pois a coleta será feita após obtenção de aprovação de Comitê de Ética e anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, afastando assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evitará qualquer exposição sobre a identidade dos respondentes

Assinatura do pesquisador _____

Assinatura do participante _____



6. EXISTE ALGUM BENEFÍCIO SE EU PARTICIPAR?

Sua participação é voluntária e gratuita. Beneficiam-se com os resultados desta pesquisa as profissionais do Poder Judiciário cearense, na medida em que o resultado da investigação se presta a elaborar propostas úteis para a instituição.

7. ESCLARECIMENTOS

Se você tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável.

Nome do pesquisador responsável: MARIANA DIONÍSIO DE ANDRADE

Endereço: Rua Ramires Maranhão do Vale, 70, Edson Queiroz, Fortaleza – Ceará – CEP: 60811-670

Telefone para contato: (85) 99618-1905

Horário de atendimento: 8h – 11h30 / 13h-17h

Se você desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa, poderá consultar o Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza e a Coordenação de pós-graduação, pesquisa e extensão da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará. O Comitê de Ética tem como finalidade defender a integridade e dignidade da pesquisa, monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, dignidade, autonomia, não maleficência, confidencialidade e privacidade.

1. Coordenação de pós-graduação, pesquisa e extensão da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará

Mariana Dionísio de Andrade – Coordenadora de pós-graduação, pesquisa e extensão da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará

Endereço: Rua Ramires Maranhão do Vale, 70, Edson Queiroz, CEP: 60811-670. Telefone: (85) 99618-1905, Fortaleza/CE.

2. Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade de Fortaleza-COÉTICA

Endereço: Av. Washington Soares, 1321, Bloco M, Sala da Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento e Inovação. Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341. Telefone (85) 3477-3122, Fortaleza/CE.

8. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO.

Se estiver de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar este documento que será elaborado em duas vias; uma via deste Termo ficará com o(a) Senhor(a) e a outra, ficará com o pesquisador.

Assinatura do pesquisador _____

Assinatura do participante _____



O participante de pesquisa ou seu representante legal, quando for o caso, deve rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, apondo a sua assinatura na última página do referido Termo.

O pesquisador responsável deve, da mesma forma, rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, apondo sua assinatura na última página do referido Termo.

9. CONSENTIMENTO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o (a) Sr.(a) _____, portador(a) da cédula de identidade _____, declara que, após leitura minuciosa do termo, teve oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores. Ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa. E, por estar de acordo, assina o presente termo.

Fortaleza-Ce., _____ de _____ de 2021.

Assinatura do participante ou Representante Legal

Assinatura do Pesquisador

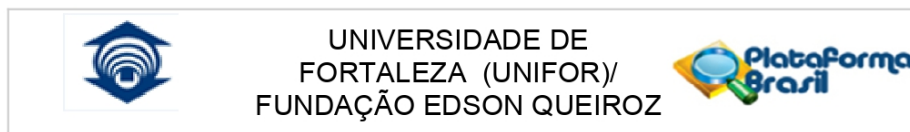
Impressão dactiloscópica

Assinatura do pesquisador

Assinatura do participante



Anexo 4 – 1º Parecer consubstanciado do cep (expedido em agosto)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

Pesquisador: MARIANA DIONISIO DE ANDRADE

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 50506021.5.0000.5052

Instituição Proponente: ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO CEARA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.942.585

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa que busca responder quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para isso, é necessário abordar tais temas: representatividade feminina nos cargos de gestão, misogênia, trabalho produtivo e reprodutivo e liderança feminina no judiciário. Para tanto, a pesquisa possui abordagem metodológica multimétodo por duas fases. A primeira fase tem base em revisão de literatura e dados secundários obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros. A segunda fase envolve a aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A periodização se dá entre 2018 a 2021, a escolha é arbitrária com a escolha de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A unidade de análise selecionada na segunda fase é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema local. Para verificação de ambas as fases utilizam de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa. Como hipótese, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 4.942.585

favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense. O desenvolvimento da pesquisa se dará por meio de formulário eletrônico.

Objetivo da Pesquisa:

Identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, como parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Objetivo Secundário:

1. Compreender quais motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão; 2. Identificar de forma quantitativa a taxa de representatividade feminina na ocupação de cargos de gestão nos 27 Tribunais de Justiça do país; 3. Averiguar os dados adquiridos por solicitação de informação e questionário por análise de série temporal para apontar soluções de como garantir a construção de ambiente organizacional favorável a atuação feminina no judiciário cearense.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa, coleta de respostas em solicitação de informação, com questões fechadas, envolve risco mínimo, já que a coleta será feita após obtenção de anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Evita-se assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evitará ainda qualquer revelação sobre a posição de pessoas que estejam vinculadas às informações repassadas pelo Judiciário Cearense na representação dos órgãos devidos já mencionados. Também não haverá risco social posto que não será revelada a identidade dos participantes no desenvolvimento da pesquisa.

Benefícios:

Beneficiam-se com os resultados desta pesquisa o Judiciário local como nacional e o movimento feminista atuante na área jurídica em aspecto amplo. A pesquisa faz parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 02 de 06



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 4.942.585

Projeto de Pesquisa Dimensões do Conhecimento do Poder Judiciário da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (Esmec), sob a orientação da Profa. Dra. Mariana Dionísio de Andrade (Coordenação de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão da Esmec e professora da Universidade de Fortaleza).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os documentos inseridos na plataforma foram:

TCLE;

Carta de Anuência;

Folha de Rosto;

Projeto de Pesquisa detalhado;

Projeto de Pesquisa na Plataforma.

Não foi apresentado o convite que será enviado ao participante conforme prevê Ofício Circular 2/2021/CONEP/SECNS/MS.

Recomendações:

O pesquisador responsável deve apresentar (anexar) CARTA-RESPOSTA, indicando ponto-a-ponto o que foi solicitado neste parecer. Solicita-se que as respostas sejam enviadas na ordem em que aparecem nas considerações do parecer, indicando-se também a localização das possíveis alterações nos documentos do protocolo.

Como será usado recrutamento ou coleta de dados virtual, adequar o projeto de pesquisa ao Ofício Circular n.2/2021, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP, de 24 de fevereiro de 2021, sobre "Orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual", enviado via Unifor on line, na CI 17829/21, em 10/03/2021. Solicita-se um maior detalhamento da metodologia usada, de acordo com as orientações que estão no Ofício supracitado.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

1. Esclarecimento por parte do pesquisador sobre todas as etapas/fases não presenciais do estudo, enviando, inclusive, os modelos de formulários, termos e outros documentos que serão apresentados ao candidato a participante de pesquisa e aos participantes de pesquisa. Estes documentos podem vir como anexos ao projeto. Solicita-se adequação.

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica

Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905

UF: CE **Município:** FORTALEZA

Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 03 de 06



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 4.942.585

2. Esclarecimento, por parte do(a) pesquisador(a) responsável com registro no projeto de pesquisa da Plataforma Brasil e no Projeto Detalhado, sobre o período em que a pesquisa será desenvolvida de acordo com a Norma Operacional nº 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde, item 3.4.1, "9": "Cronograma: informando a duração total e as diferentes etapas da pesquisa, em número de meses, com compromisso explícito do pesquisador de que a pesquisa somente será iniciada a partir da aprovação pelo Sistema CEP-CONEP". Solicita-se adequação.

3. Esclarecimento, por parte do(a) pesquisador(a) responsável, com registro no projeto de pesquisa da Plataforma Brasil e no Projeto Detalhado, se a pesquisa já foi iniciada ou executada, considerando que não restou claro, pelo(a) pesquisador(a), as datas que serão efetuadas a coleta de. De acordo com a Norma Operacional nº 001/2013 do Conselho Nacional de Saúde, item 3.4.1, "9": "Cronograma: informando a duração total e as diferentes etapas da pesquisa, em número de meses, com compromisso explícito do pesquisador de que a pesquisa somente será iniciada a partir da aprovação pelo Sistema CEP-CONEP;". Ressalta-se ainda que Comitês de Ética não analisam projetos de pesquisa já iniciados ou executados. Solicita-se a apresentação de CARTA DECLARATÓRIA postada na Plataforma Brasil informando se a pesquisa já foi iniciada e que haja esclarecimentos e adequação.

4. O pesquisador deve destacar, além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, aqueles riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas. Adicionalmente, devem ser informadas as limitações dos pesquisadores para assegurar total confidencialidade e potencial risco de sua violação. Solicita-se adequação.

5. Esclarecimento, por parte do(a) pesquisador(a) responsável, com registro no projeto de pesquisa da Plataforma Brasil e no Projeto Detalhado, sobre a instituição proponente, de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde/ Ministério da Saúde nº466/12, item "II.8": "instituição proponente de pesquisa - organização, pública ou privada, legitimamente constituída e habilitada, à qual o pesquisador responsável está vinculado;". Solicita-se adequação.

6. O pesquisador deverá descrever e justificar o procedimento a ser adotado para a obtenção do consentimento livre e esclarecido, bem como, o formato de registro ou assinatura do termo que será utilizado. Solicita-se adequação

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 04 de 06



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 4.942.585

7. É da responsabilidade do pesquisador o armazenamento adequado dos dados coletados, bem como os procedimentos para assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações do participante da pesquisa. Recomenda-se ao pesquisador responsável fazer o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Solicita-se adequação para inclusão dessa informação.

8. De acordo com o Ofício Circular 2/2021 CONEP/SECNS/MS, de 24 de fevereiro de 2021, deve ser enviado para avaliação ética o modelo do convite que será posteriormente enviado ao participante quando o projeto de pesquisa for Aprovado, contendo os seguintes itens, como pontos obrigatórios para este Comitê:

- o NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO DO CAAE (um número de 17 dígitos facilmente identificado no Parecer Final do projeto) emitido por este Comitê
- o nome do Pesquisador responsável pelo projeto
- um link para que o participante possa ter acesso ao TCLE, ou que este esteja de forma acessível junto ao instrumento de coleta de dados.
- o Registro do Consentimento do participante, com duas opções (ACEITO PARTICIPAR ou NÃO ACEITO PARTICIPAR).

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf	30/07/2021 15:22:12		Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	decisao_tj_anuencia.pdf	30/07/2021 15:21:48	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	anuencia_pesquisar_esmec.pdf	30/07/2021 15:21:30	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	termo_consentimento.pdf	30/07/2021 15:19:29	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica

Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905

UF: CE **Município:** FORTALEZA

Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 05 de 06



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 4.942.585

Ausência	termo_consentimento.pdf	30/07/2021 15:19:29	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa_assinado.pdf	30/07/2021 15:19:06	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada.pdf	30/07/2021 15:14:03	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito

Situação do Parecer:

Pendente

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 31 de Agosto de 2021

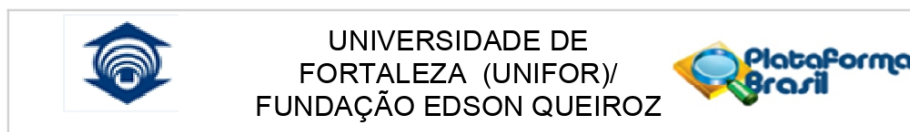
Assinado por:
ALDO ANGELIM DIAS
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Diretoria de Pesquisa e Inovação Tecnológica
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 06 de 06



Anexo 5 – 2º Parecer consubstanciado do cep (expedido em outubro)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: MULHERES LÍDERES: CONSTRUÇÃO DE UM AMBIENTE ORGANIZACIONAL MAIS FAVORÁVEL PARA A ATUAÇÃO DAS MULHERES NO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE

Pesquisador: MARIANA DIONISIO DE ANDRADE

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 50506021.5.0000.5052

Instituição Proponente: ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO CEARA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.065.462

Apresentação do Projeto:

O presente trabalho pretende responder ao seguinte problema de pesquisa: Quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará? Para isso, é necessário abordar tais temas: representatividade feminina nos cargos de gestão, misoginia, trabalho produtivo e reprodutivo e liderança feminina no Judiciário. Com isso, a pesquisa possui abordagem metodológica multimétodo por duas fases. A primeira fase tem base em revisão de literatura e dados secundários obtidos mediante a Lei de Acesso à Informação junto aos Tribunais de Justiça Brasileiros. A segunda fase envolve a aplicação de questionário autorizado pela Plataforma Brasil ao Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. A periodização se dá entre 2018 a 2021, a escolha é arbitrária com a escolha de 02 anos antes e após a pandemia, que embora não tenha correlação direta com o resultado, influencia nos dados referentes à quantidade de profissionais nas unidades judiciárias consultadas. A unidade de análise selecionada na segunda fase é o Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, escolhido pelo ineditismo e originalidade da consulta e pela preocupação pontual em apontar soluções para um problema

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Vice- Reitoria de Pesquisa
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 5.065.462

local. Para verificação de ambas as fases utilizam de abordagem complementar por análise de série temporal para concluir a análise comparativa. Como hipótese, entende-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão que os homens no Poder Judiciário e fatores endógenos são capazes de gerar maior influência que fatores exógenos na construção de um ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres no Poder Judiciário cearense.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Identificar quais são os fatores endógenos e exógenos que desmotivam as mulheres a ocuparem cargos de gestão no Poder Judiciário do Ceará, como parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Objetivo Secundário:

1. Compreender quais motivos que afastam a mulher dos cargos de gestão; 2. Identificar de forma quantitativa a taxa de representatividade feminina na ocupação de cargos de gestão nos 27 Tribunais de Justiça do país; 3. Averiguar os dados adquiridos por solicitação de informação e questionário por análise de série temporal para apontar soluções de como garantir a construção de ambiente organizacional favorável a atuação feminina no judiciário cearense.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa, coleta de respostas em solicitação de informação, com questões fechadas, envolve risco mínimo, já que a coleta será feita após obtenção de anuência do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Evita-se assim qualquer risco de constrangimento. O caráter anônimo e confidencial do tratamento das respostas evitará ainda qualquer revelação sobre a posição de pessoas que estejam vinculadas às informações repassadas pelo Judiciário Cearense na representação dos órgãos devidos já mencionados. Também não haverá risco social posto que

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Vice- Reitoria de Pesquisa
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 02 de 05



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 5.065.462

não será revelada a identidade dos participantes no desenvolvimento da pesquisa.

Benefícios:

Beneficiam-se com os resultados desta pesquisa o Judiciário local como nacional e o movimento feminista atuante na área jurídica em aspecto amplo. A pesquisa faz parte do Programa de Fortalecimento de lideranças femininas do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, com foco na promoção de ambiente organizacional mais favorável para a atuação das mulheres do Poder Judiciário cearense enquanto líderes e desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Projeto de Pesquisa Dimensões do Conhecimento do Poder Judiciário da Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará (Esmec).

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Declaração de Pesquisadores anuencia_pesquisar_esmec.pdf
Informações Básicas do Projeto PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf
Projeto Detalhado / Brochura Investigador projeto_pesquisa_assinado.pdf
Outros carta_resposta.docx
Declaração de Instituição e Infraestrutura decisao_tj_anuencia.pdf
Folha de Rosto folha_rosto_assinada.pdf
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência
termo_consentimento.pdf
Comprovante de Recepção PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_1799677.pdf
Declaração de Instituição e Infraestrutura decisao_tj_anuencia.pdf
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência
termo_consentimento.pdf
Outros declaracao.pdf
Projeto Detalhado / Brochura Investigador projeto_corrigido.docx
Projeto Detalhado / Brochura Investigador projeto_pesquisa_assinado.pdf
Declaração de Pesquisadores anuencia_pesquisar_esmec.pdf
Folha de Rosto folha_rosto_assinada.pdf

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Vice- Reitoria de Pesquisa
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 03 de 05



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 5.065.462

Recomendações:

O Colegiado recomenda a Aprovação ao projeto de pesquisa visto atender, na íntegra, às determinações das Resoluções CNS/MS 466/12 e 510/16 e diretrizes. Por prever o recrutamento ou coleta de dados virtual SEGUIR AS ORIENTAÇÕES ABAIXO.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O Colegiado recomenda a Aprovação ao projeto de pesquisa visto atender, na íntegra, às determinações das Resoluções CNS/MS 466/12 e 510/16 e diretrizes e reforça que no convite para participação da pesquisa, haja os 4 itens abaixo:

1. Nº NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO DO CAAE (um número de 17 dígitos facilmente identificado no Parecer Final do projeto) emitido por este Comitê
2. Nº nome do Pesquisador responsável pelo projeto
3. Um link para que o participante possa ter acesso ao TCLE, ou que este esteja de forma acessível junto ao instrumento de coleta de dados.
4. Nº Registro do Consentimento do participante, com duas opções (ACEITO PARTICIPAR ou NÃO ACEITO PARTICIPAR).

Considerações Finais a critério do CEP:

O colegiado acata o parecer de Aprovação do projeto e esclarece: Apresentação de relatório parcial e final; A pesquisa deve ser desenvolvida conforme delineada no protocolo aprovado; O CEP deve ser informado dos efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal da pesquisa; Emendas ou modificações ao protocolo de pesquisa devem ser enviadas ao CEP para apreciação ética.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1799677.pdf	21/10/2021 17:41:53		Aceito
Outros	declaracao.pdf	21/10/2021 17:41:04	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Outros	carta_resposta.docx	21/10/2021	MARIANA DIONISIO	Aceito

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Vice- Reitoria de Pesquisa
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 04 de 05



UNIVERSIDADE DE
FORTALEZA (UNIFOR)/
FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ



Continuação do Parecer: 5.065.462

Outros	carta_resposta.docx	17:40:06	DE ANDRADE	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_corrigido.docx	21/10/2021 17:39:16	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	decisao_tj_anuencia.pdf	30/07/2021 15:21:48	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Declaração de Pesquisadores	anuencia_pesquisar_esmec.pdf	30/07/2021 15:21:30	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termo_consentimento.pdf	30/07/2021 15:19:29	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto_assinada.pdf	30/07/2021 15:14:03	MARIANA DIONISIO DE ANDRADE	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 27 de Outubro de 2021

Assinado por:
ALDO ANGELIM DIAS
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Washington Soares 1321, Bloco M Sala-30, Vice- Reitoria de Pesquisa
Bairro: Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
UF: CE **Município:** FORTALEZA
Telefone: (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

Página 05 de 05



LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Respostas dos Tribunais de Justiça.....	14
Quadro 2 – Mulheres ocupando cargos comissionados nos Tribunais de Justiça entre 2018 e 2021.....	17
Quadro 3 – Ações educacionais do TJMS dos últimos 3 anos.....	22
Quadro 4 – Ações educacionais do TJDFT dos últimos 3 anos.....	25
Quadro 5 – Questionário aplicado ao TJCE.....	29
Quadro 6 – Respostas ao questionário.....	32
Quadro 7 – Temas para cursos no TJCE.....	34
Quadro 8 – Comparativo de todas as informações obtidas entre 2018 e 2021.....	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Profissionais lotados nos Tribunais de Justiça Estaduais no ano de 2021.....	16
Gráfico 2 – Mulheres ocupando cargos comissionados entre os anos de 2018 e 2021.....	17
Gráfico 3 – Mulheres ocupando cargos de magistrada no 1º grau em 2018 a 2021.....	19
Gráfico 4 – Mulheres ocupando cargos de magistradas entre 2018 e 2021.....	19
Gráfico 5 – Tribunais que responderam a quantidade de cargos de magistradas ocupados por mulheres tanto no 1º como no 2º Grau entre os anos de 2018 e 2021.....	19
Gráfico 6 – Mulheres ocupando cargos de gestão entre 2018 e 2021.....	20
Gráfico 7 – Iniciativas Educacionais e/ou políticas e progressão funcional para mulheres nos Tribunais de Justiça.....	21
Gráfico 8 – Quantidade de unidade judiciária por magistrado no TJCE no ano de 2021.....	35
Gráfico 9 – Quantidade de unidade judiciária por magistrada no TJCE no ano de 2021.....	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Percentual de homens e mulheres na magistratura e em cargos de chefia.....	13
Figura 2 – Percentual de magistradas, servidoras e funções por ano de ingresso no Poder Judiciário.....	13



MULHERES LÍDERES

