

Mulheres na magistratura trabalhista: o TRT-2 e a conquista da paridade de gênero

Women in the labor Judiciary: TRT-2 and the Achievement of Gender Parity

Belmiro Thiers Tsuda Fleming *

Wellington Gardin Gomes **

Lucas Lopes de Moraes ***

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril ****

Resumo: O artigo analisa a trajetória histórica da presença feminina na magistratura brasileira, com ênfase na Justiça do Trabalho e, particularmente, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). A partir de marcos legislativos e institucionais, discute-se como o acesso das mulheres às carreiras jurídicas foi historicamente condicionado por barreiras legais e culturais, sendo superado, em parte, com a adoção dos concursos públicos como mecanismo de seleção. Apesar do aumento expressivo de magistradas desde o final do século XX, o artigo evidencia que a ascensão aos cargos de cúpula ainda enfrenta resistências, especialmente em ramos mais conservadores do Judiciário. A Justiça do Trabalho, no entanto, apresenta algumas exceções, com índices de expressiva participação feminina em alguns de seus tribunais, inclusive na segunda instância. O estudo sugere que elementos como a tradição conciliatória desse ramo, o perfil esperado dos magistrados e o compromisso institucional com políticas de equidade podem ter favorecido essa presença.

* Licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

** Licenciado em História pela Universidade Federal da Bahia, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, mestre e doutor em Antropologia Social pela USP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro do LabNAU - Laboratório do Núcleo de Antropologia Urbana da USP.

**** Bacharel em Comunicação Social pela Faculdade Cásper Líbero, licenciada em História pela Uninove, servidora da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Palavras-chave: magistratura trabalhista; gênero; Justiça do Trabalho; equidade; TRT-2.

Abstract: *The article analyzes the historical trajectory of female presence in the Brazilian judiciary, with an emphasis on Labor Court and, specifically, the Regional Labor Court of the 2nd Region (TRT-2). Using legislative and institutional milestones, it discusses how women's access to legal careers has historically been conditioned by legal and cultural barriers, which were partially overcome with the adoption of public exams as a selection mechanism. Despite a significant increase in female judges since the late 20th century, the article highlights that reaching top positions still faces resistance, especially in more conservative branches of the judiciary. The Labor Court, however, stands as an exception, showing higher rates of female participation, including in leadership roles. The study suggests that elements such as the conciliatory tradition of this branch, the expected profile of judges, and the institutional commitment to equity policies may have favored this presence.*

Keywords: *judiciary; gender; Labor Court; equity; TRT-2.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Os primeiros concursos e a autonomia feminina | 3 O TRT-2 e suas pioneiras | 4 A tese da inevitabilidade da maioria feminina e o caso da Justiça do Trabalho | 5 Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário | 6 Apontamentos finais

1 Introdução

Em novembro de 2019, durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, foi aprovada a Meta Nacional 9, que determinou, a partir daquele momento, a integração do judiciário brasileiro à Agenda 2030 de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e aos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Entre esses objetivos, um deles gradualmente ganhou destaque nas políticas internas do Judiciário e passou a ser tema de debate: o Objetivo 5, voltado a “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

O alinhamento do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) à Agenda 2030 ocorreu em um momento em que o debate sobre a equidade de gênero no Judiciário ganhava força, principalmente por meio da

mobilização de magistradas e servidoras em torno de uma pauta histórica para a instituição. Naquele momento, ficava evidente que a expectativa de equalização gradual da participação feminina nas carreiras da magistratura, esperada desde uma relativa equiparação de gênero nas aprovações em concursos na década de 1990 (Bonelli; Oliveira, 2020; Pessoa; Porto, 2022), não tinha sido atingida. Permanecia uma considerável desigualdade no acesso das magistradas aos cargos do topo da carreira, bem como na sua participação nas esferas decisórias e administrativas dos tribunais.

De fato, ao longo da segunda metade do século XX, houve um aumento considerável na participação feminina no Judiciário, tendo em vista que as mulheres encontraram no mecanismo do concurso público uma forma de ultrapassar as barreiras de acesso existentes. No caso específico da Justiça do Trabalho, isso se verificou também nos cargos de alto escalão e na composição dos corpos gestores — diferentemente de outros ramos da Justiça, como a Justiça Comum, na qual a proporção de mulheres na primeira instância não se refletiu em sua consequente ascensão à segunda instância.

Os números do CNJ no Relatório da Participação Feminina na Magistratura (CNJ, 2023a) apontam que, desde 2000, as mulheres têm se mantido na faixa dos 40% dos ingressantes na magistratura, sendo que, na Justiça do Trabalho, com algumas variações, as mulheres são maioria desde o início do século. Contudo, isso não se refletiu em sua participação proporcional na 2ª instância e nos tribunais superiores, considerando que em 2023, os números do Relatório apontavam apenas 25% de desembargadoras e ministras no judiciário brasileiro como um todo, com números ainda menores nos tribunais estaduais (21% de desembargadoras). Dados que apontam um desafio contemporâneo que diz respeito à igualdade de acesso e promoção das magistradas aos cargos de cúpula da carreira.

Nesses termos, este artigo traz um panorama sobre o histórico da presença feminina nas carreiras da magistratura nacional, com ênfase na Justiça do Trabalho, tendo em vista que essa justiça especializada é aquela que conseguiu, ao longo dos anos, alcançar relativa proporcionalidade em seus tribunais (40% de desembargadoras). Pretende-se descrever elementos que apontam para possíveis explicações para o sucesso relativo da equiparação de gênero nesta justiça especializada, tomando como caso de análise o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). A intenção é demonstrar os desafios enfrentados por muitas dessas mulheres pioneiras, evidenciando as mudanças ocorridas nas

últimas décadas que possibilitaram, em alguns ramos da Justiça, que a equidade fosse alcançada em determinadas parcelas da carreira.

Ao descrevermos o estado atual da participação feminina na magistratura brasileira, com destaque para o TRT-2, abordamos o debate sobre quais foram os elementos que permitiram que esse objetivo fosse conquistado, tendo em vista que a desigualdade de gênero ainda é expressiva em outros ramos do Judiciário e, principalmente, nos tribunais superiores.

2 Os primeiros concursos e a autonomia feminina

O primeiro marco de pioneirismo entre as magistradas no Brasil remete a 1939, quando Auri Moura Costa foi nomeada juíza no Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), após aprovação em concurso, sendo promovida a desembargadora em 1968, tornando-se também uma pioneira na segunda instância. Apesar do seu excelente desempenho no processo seletivo, sua aprovação, e consequente nomeação, é creditada ao fato de a banca do concurso ter considerado que se tratava de um homem. Como aponta Leda de Oliveira Pinho, Auri Costa “teria se forrado da barreira de gênero por conta de seu nome: acreditavam tratar-se de um homem” (Pinho, 2018, p. 150). Sua aprovação antecede em mais de uma década a entrada de magistradas em outros ramos do judiciário, tendo em vista que somente a partir dos anos 1950 as mulheres passam a constar com frequência nas listas de aprovação dos concursos.

Ao resgatarmos alguns desses marcos da luta feminina pelo acesso às carreiras da magistratura, é preciso estabelecer um paralelo com os obstáculos existentes para sua inserção no mercado de trabalho em geral. O machismo estrutural da época e suas consequentes desigualdades estavam alicerçados na legislação, tendo em vista que, durante boa parte do século XX, a lei era taxativa sobre a ausência de autonomia feminina no controle de sua própria carreira, fosse no serviço público ou na iniciativa privada, com a explícita submissão legal às figuras do pai e do marido.

O Código Civil de 1916 determinava que a mulher precisava da autorização do marido para trabalhar, devia adotar o sobrenome do esposo e definia que o casamento era indissolúvel, ou seja, o desquite, única possibilidade de rompimento, findava a relação legal, mas não extinguiu o vínculo matrimonial. Além disso, filhos fora do casamento não podiam requerer o reconhecimento da paternidade enquanto o pai fosse casado e vivo, não podendo ser cobrada qualquer responsabilidade

alimentícia dele. As mulheres não podiam assumir herança, e a mencionada autorização para trabalhar podia ser revogada a qualquer momento pelo marido, caso considerasse que as atividades profissionais estavam comprometendo o cuidado com o lar e os filhos. Essa condição se aplicava também às mulheres aprovadas em concurso público, que, para tomarem posse, se casadas, precisavam de autorização; caso contrário, podiam ser impedidas de assumir o cargo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe algumas mudanças, e sua primeira edição, de 1943, previa a autorização presumida das mulheres para trabalhar, ou seja, elas não eram mais obrigadas a apresentar, no ato da admissão ou posse, uma comprovação formal dessa autorização, mas ainda permanecia o direito do marido de exigir a rescisão desse contrato, caso alegasse que as atividades da esposa estavam prejudicando suas obrigações conjugais. Como previa o artigo 446, existia uma presunção de autorização da mulher casada e da maior de 18 anos, sendo que, no caso da oposição conjugal ou paterna, existia a possibilidade de se recorrer ao Judiciário. Em seu parágrafo único, ficava explícito que ao pai ou ao marido estava facultado “pleitear a rescisão do contrato de trabalho” (Brasil, 1943). Em outras palavras, a não exigência da autorização não a excluía, aplicando-se a máxima de que o silêncio do tutor subentendia o seu consentimento.

A mudança mais significativa veio apenas em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 6.121/1962), o qual reconheceu certos direitos das mulheres que, até então, eram encaradas como pessoas incapazes e tuteladas. A partir desse momento, a mulher não precisava mais pedir autorização ao marido para trabalhar e tinha direito aos seus bens reservados, ou seja, seu salário estava sob seu controle e administração. Essa lei alterou parte dos direitos femininos, mas não todos os pontos do Código Civil que tratavam de seus direitos e de sua condição.

É suficiente dizer que a lei podia ser usada a qualquer momento contra a mulher, especialmente durante crises conjugais. Parece claro que as concessões dadas às mulheres na lei de 1962 foram equilibradas com dispositivos pensados para preservar a estabilidade do casamento. Dito de outra forma, a reforma era moderna o suficiente para melhorar a imagem do país no exterior e, por outro lado, oferecer às mulheres de classe média a sensação de ganho parcial de autonomia (Marques; Melo, 2008, p. 485).

Apenas em 1977, com a Emenda Constitucional n. 9, a legislação

brasileira passou a permitir a dissolução definitiva do vínculo matrimonial, com a promulgação da lei do divórcio. A mulher, antes “desquitada” — termo carregado de estigma social — passava agora à condição legal de divorciada ou separada judicialmente. Ainda assim, a desigualdade jurídica era flagrante. O Código de Processo Civil de 1939, por exemplo, impedia a mulher de ajuizar ações sem a autorização ou assistência do marido, o que claramente afrontava o princípio do acesso universal à justiça.

Foi somente com a Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, que a igualdade entre homens e mulheres passou a ser garantida de forma expressa (Brasil, 1988). Mesmo assim, absurdos persistiam: o defloramento ainda era mobilizado como fundamento para anulação de casamento, com respaldo no Código Civil de 1916. Esse código, aliás, consolidava uma série de normas do Estatuto da Mulher Casada, que estabelecia o homem como chefe da família, representante legal e provedor. Embora muitas dessas normas tenham se tornado incompatíveis com a Constituição, sua permanência ao longo do tempo evidencia o peso das heranças legais patriarcais.

Desde 1979, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) já propunha a superação das desigualdades jurídicas nos ordenamentos nacionais. O Brasil, no entanto, só assinou o tratado em 1984 e com ressalvas, principalmente em relação ao artigo que reconhecia a igualdade entre marido e esposa na sociedade conjugal — cláusula que confrontava diretamente o Código Civil vigente. A adesão plena do país à convenção só se deu em 1994, demonstrando a persistência de obstáculos jurídicos à equidade de gênero.

Por isso, a primeira geração de magistradas brasileiras assumiu seus cargos em um contexto histórico no qual não bastava às mulheres a aprovação nos concursos, algo que, por si só, já estabelecia seus obstáculos, tendo em vista que as bancas avaliadoras eram formadas exclusivamente por homens, na grande maioria dos processos. Sendo assim, até a instauração dos concursos, eram raros os casos de mulheres ocupando cargos nos tribunais. No caso específico da Justiça do Trabalho, o primeiro registro de uma mulher em um cargo relacionado à magistratura é o de Sônia Sanches, em 1943, ocupando vaga de juíza suplente no Conselho Regional do Trabalho da 1ª Região, em uma época na qual a JT ainda estava vinculada ao Executivo, sendo uma nomeação que prescindiu de concurso, respeitando a legislação da época.

Na Justiça do Trabalho, até 1953, o ingresso na magistratura se

dava pela livre nomeação, que devia, contudo, obedecer aos critérios estabelecidos pelo Decreto n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940 (Brasil, 1940). Eram nomeados pelo presidente da República, tendo como exigência serem bacharéis em direito. Não existia previsão ou exigência que pudesse ser caracterizada como uma distinção de gênero, contudo, durante o período que antecedeu a realização dos primeiros concursos, eram raros os casos de mulheres nomeadas para cargos na magistratura seguindo esses termos.

A seleção desses magistrados obedecia às determinações legais, que delegavam ao presidente da República a nomeação dos integrantes dos Conselhos Regionais do Trabalho e dos juízes-presidentes das juntas de conciliação e julgamento. Nesses termos, mesmo que o conhecimento jurídico fosse um critério, entrava em jogo a influência política e as boas relações.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, unificou a legislação existente, mas em relação à seleção e nomeação dos juízes trabalhistas pouco mudou, tendo em vista que seu artigo 654 prescrevia os parâmetros estabelecidos pelo decreto de 1940 (Moraes; Fleming; Zboril, 2023, p. 247).

Em 1946, a Justiça trabalhista foi inserida definitivamente no Judiciário, por meio do Decreto-lei n. 9.797/1946, que também inseriu os juízes trabalhistas na carreira da magistratura. Esse decreto alterou o artigo 654 da CLT, determinando a realização de concursos para incursão na carreira da magistratura do trabalho. Contudo, faltava a regulamentação dos concursos, seus trâmites e exigências, o que levou quase uma década para ocorrer. Foi em 1952 que o ato do TST 6/1952 trouxe as instruções para a aplicação desses concursos:

O ato, em seu artigo 2º, definiu que o candidato deveria atender às seguintes condições: ser brasileiro nato, quite com as obrigações militares, bacharel em direito, ter idoneidade moral comprovada por folha corrida e atestado de boa conduta, e ter idade entre 25 e 45 anos. Ainda, a portaria determinava o conteúdo da prova do concurso: direito do trabalho e legislação trabalhista, direito civil, direito judiciário civil e direito penal nos pontos em que serviam de subsídio ao direito do trabalho e à legislação trabalhista (Moraes; Fleming; Zboril, 2023, p. 248).

A criação da obrigatoriedade da realização de concursos previa critérios mais objetivos para a seleção dos magistrados, elemento que abriu oportunidades para que mulheres pudessem contornar os preconceitos e barreiras de acesso. O primeiro concurso da magistratura da Justiça do Trabalho foi realizado pelo TRT-2 em 1953, como uma ação que buscava cumprir as inovações trazidas pelo Ato TST 6/1952. Com alguns meses de distância da publicação do ato, o edital desse concurso foi aberto em 6 de janeiro e representou uma novidade na Justiça Federal, considerando que os Tribunais Federais haviam sido extintos em 1937. Na Justiça Comum de São Paulo, o concurso já era prática recorrente, tendo em vista que, em 1922, o Tribunal de Justiça de São Paulo aplicou seu primeiro concurso, certame que procedeu à Constituição Estadual de 1921. Contudo, o primeiro concurso da magistratura trabalhista foi majoritariamente masculino, sem nenhuma mulher sequer entre a lista de inscritas, situação que mudou na sua segunda edição.

3 O TRT-2 e suas pioneiras

Em abril de 1955, foi autorizado novo concurso no âmbito do TRT-2. Em sua segunda edição, o certame para o provimento de cargos de juiz substituto representou um expressivo aumento no número de inscritos, que saltou de 31 para 109, sendo que 51 candidatos foram aprovados. O TRT-2, que, na primeira edição de seu concurso, tinha estabelecido um marco histórico por ser o primeiro tribunal trabalhista a realizar um concurso de juízes, na segunda edição também entrou para a história, mas por mérito das candidatas. Destacaram-se Neusenice de Azevedo Barreto Küstner, Giselda Lavorato Pereira e Zélia Martins, que conseguiram sua aprovação no concurso, sendo que Neusenice, vigésima segunda colocada, tornou-se a primeira magistrada trabalhista a assumir o cargo nessa carreira por meio de aprovação em concurso, em ato publicado em 1º de março de 1957. As demais candidatas não chegaram a ser convocadas, mas a nomeação de Neusenice se tornou um marco do que passou a ser frequente neste Regional.

Apesar de sua posse no final da década de 1950, tardou para que Neusenice fosse promovida para a segunda instância, o que ocorreu em 1984, por antiguidade. Mais tarde, com a criação do TRT-15, transferiu-se para o novo Regional, tornando-se a única juíza de segundo grau a atuar em dois tribunais. Ao ser promovida na 2ª Região, Neusenice encontrou somente mais uma mulher no Tribunal: a vogal representante

dos empregadores, Marilena Carmen Moreno de Azevedo, primeira mulher a ocupar um cargo na 2ª instância do TRT-2, ainda que não fosse uma magistrada de carreira. No contexto nacional da JT, Carmen Amin Ganem foi a primeira magistrada de carreira a tornar-se juíza de tribunal, em 1976, quando foi instalado o TRT-9, tendo sido juíza presidente de junta no TRT-4. Com raras exceções, os novos tribunais foram instalados com ao menos uma mulher na segunda instância, promovidas de seus tribunais de origem.

Com relação à participação feminina nos concursos da 2ª Região Trabalhista, ela foi aumentando gradualmente, embora as mulheres ainda fossem minoria: no IV, dos 61 aprovados, 14 eram mulheres; no V, 24 mulheres foram aprovadas, em comparação aos 56 homens. Aos poucos foi se tornando comum que, entre os primeiros colocados, constassem os nomes de candidatas. No IV certame, Hildéa Reinert ficou em 3º lugar, e entre os 10 primeiros colocados da 5ª edição, tivemos a marca expressiva de sete mulheres, sendo que Célia Leite Salibe ficou em segundo lugar¹.

Foi nos anos de 1980 que essa tendência se acentuou. A década já se iniciou com 14 mulheres aprovadas entre os 24 (VII Concurso), em uma virada inesperada nos números, como a primeira vez em que as mulheres superaram os homens. No concurso seguinte, apesar de os homens terem sido maioria nas aprovações (oito mulheres e dez homens), tivemos outro marco, quando Maria Cecília Fernandes Alvares Leite conquistou a primeira colocação.

Como é possível verificar na análise dos números relativos aos Concursos da Magistratura do TRT-2, a partir da década de 1980 as aprovações se tornaram equilibradas no quesito gênero, o que pode ser considerado um movimento precoce de acesso à carreira da magistratura trabalhista. Gradualmente, no TRT-2, as mulheres também passaram a compor o Tribunal, porém, até o início da década de 1990, a regra consolidada era a promoção por antiguidade. O primeiro registro de uma magistrada de carreira promovida para a 2ª instância por merecimento, ocorreu apenas em 1993, com o caso de Dora Vaz Treviño. Por sua vez, pela vaga do quinto, o primeiro caso de nomeação se deu somente em 1994, com a posse de Sônia Maria

1 Cabe ressaltar, que só foi possível reunir os dados referentes ao número de mulheres inscritas e aprovadas nos concursos da magistratura do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, porque todos os processos dos certames realizados neste Regional ao longo da sua história (Brasil, 1953-2016) estão preservados no acervo histórico do TRT-2.

de Oliveira Prince Rodrigues Franzini, em vaga destinada ao Ministério Público.

No TRT-2, o aumento do número de mulheres nos cargos da 2ª instância representou, também, o seu acesso aos cargos de gestão, sendo que, em 1999, Maria Aparecida Pellegrina se tornou corregedora, e em 2003 foi eleita presidente do TRT-2, entrando para a história do Regional como a primeira mulher a dirigir o maior tribunal trabalhista do país. A partir de Pellegrina, dos 12 presidentes seguintes, seis foram mulheres, o que permite afirmar que, a partir dos anos 2000, a equidade se consolidou também na cúpula administrativa do Tribunal. Nesse ínterim, em 2012, a desembargadora Maria Doralice Novaes foi eleita presidente do TRT-2, compondo o primeiro corpo diretivo totalmente feminino, tendo como vice-presidente Silvia Regina Ponde Galvão Devonald, vice-presidente judicial Rilma Aparecida Hemetério e corregedora regional Anelia Li Chum.

Para fins de comparação, de maneira emblemática, a primeira comissão a ser composta totalmente por mulheres no Tribunal de Justiça de São Paulo só foi formada em 2021, um século após o primeiro concurso desse tribunal. O TJSP é um exemplo das disparidades entre os ramos da Justiça, considerando que, até 1981, nenhuma mulher havia sido aprovada no concurso de juízes para esse tribunal. Foi somente no 146º concurso que as três primeiras aprovações femininas ocorreram: Berenice Marcondes Cesar, Iracema Mendes Garcia e Zélia Maria Antunes Alves. Em 1997 (169º Concurso), as mulheres já haviam se tornado a maioria das aprovadas, com 63% das vagas, mas, em 2024, constituíam apenas 12% dos desembargadores (CONJUR, 2024).

É importante analisar os caminhos da ascensão na carreira, pois no caso da 2ª Região Trabalhista, no final dos anos 2000, embora os homens ainda fossem maioria no ingresso da carreira, nos cargos do alto escalão do Tribunal, as mulheres já haviam se tornado presença majoritária em 2004, com 32 desembargadoras das 64 vagas, sendo que quatro permaneciam não preenchidas. Isso se consolidou a partir de 2008, quando o TRT da 2ª Região passou a não ter mais cargos vagos na 2ª instância: dos 64 desembargadores, 37 eram mulheres, e essa maioria se manteve até os dias atuais. Em dados fornecidos pelo TRT-2, em 8 de março de 2024, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, as mulheres compunham cerca de 53% dos cargos efetivos da casa, sendo maioria em todos os cargos da magistratura: 126 juízas titulares (83 juízes), 169 juízas substitutas (123 homens) e 50 desembargadoras (39 desembargadores).

No relatório Justiça em Números 2024 do CNJ, as mulheres aparecem representando 61,35% da magistratura do TRT-2, distribuídas em 61% na primeira instância e 60% na segunda instância. Comparando-se com os demais índices do mesmo relatório, que apontam que, na média nacional, as mulheres representam apenas 37% das magistradas, é possível constatar que, casos como o do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, representam uma exceção no cenário nacional e apontam para um caso de ampliação efetiva do acesso das mulheres à carreira da magistratura em todas as suas etapas. Como aponta o próprio estudo realizado pelo CNJ, sobre a participação feminina no Judiciário:

De toda forma, vale destacar os resultados apresentados na Justiça do Trabalho – seja com relação ao percentual de ingressantes na série histórica, seja ao percentual de juízas e de ministras e desembargadoras atualmente – apontam para uma consolidação da equidade de gênero nesse ramo da justiça. Enquanto o percentual de ingressantes mulheres chega a alcançar patamares muito superiores a 50% em alguns anos, o percentual de juízas consegue alcançar mais de 50% em oito TRTs e o percentual de ministras e desembargadoras ultrapassa o parâmetro nacional (de 25%) em quase todos os tribunais. Diante desse resultado, considera-se relevante tomar a Justiça do Trabalho como exemplo a ser pormenorizadamente avaliado com estudos qualitativos e em profundidade, a fim de identificar quais elementos contribuem para melhor performance desse ramo de justiça em torno da equidade de gênero, seja no ingresso, na composição geral de juízas, seja na ascensão como desembargadoras ou ministras (CNJ, 2023a, p. 20).

4 A tese da inevitabilidade da maioria feminina e o caso da Justiça do Trabalho

Na Constituição de 1988, o conceito de igualdade substancial estabeleceu a centralidade normativa dos direitos fundamentais, ou seja, caberia ao legislador criar mecanismos para o tratamento desigual dos desiguais, a fim de diminuir gradualmente as desigualdades de condições e de acesso no plano material. Nesse sentido, era necessária a criação de instrumentos que permitissem que populações minoritárias tivessem condições de acesso e ascensão às carreiras do serviço público.

O aumento de mulheres inscritas nos concursos da magistratura,

que nos anos posteriores passou a se equiparar ao dos homens, consequentemente gerou a prevalência da aprovação feminina nos concursos. Até mesmo em tribunais mais conservadores em sua constituição de gênero, elas passaram a compor parte expressiva dos candidatos aprovados. Nesses termos, estabelecer uma legislação que garantisse essa equiparação no acesso parecia medida inócua diante de uma realidade na qual essa equalização já havia ocorrido por meio dos mecanismos de seleção existentes.

Considerava-se, portanto, que se o processo supostamente impessoal e objetivo do concurso público tinha permitido às mulheres driblarem os obstáculos patriarcais impostos ao acesso à magistratura, ao menos os critérios de antiguidade para ascensão nas carreiras garantiriam que essas mesmas juízas passassem a ocupar cargos do alto escalão da magistratura nas próximas décadas.

Como aponta Saladini (2023), estabeleceu-se uma espécie de tese informal da inevitabilidade da presença das mulheres na cúpula do judiciário, que ocorreria sem a necessidade de políticas específicas para tal fim — o que acabou por não se sustentar no decorrer dos anos. Apesar do aumento do ingresso de mulheres na magistratura, não houve um proporcional crescimento da ascensão das juízas na carreira. Embora o número de magistradas já estivesse equalizado no primeiro grau desde 2011, essa paridade não se refletiu nas demais instâncias.

Esses dados permitem afirmar o quanto algumas dessas mulheres que alcançaram posições de destaque no judiciário tiveram que superar barreiras de gênero, podendo ser consideradas exceções mesmo em Tribunais com forte presença feminina.

Na realidade nacional, o discurso da inevitabilidade do predomínio feminino se impõe e exalta algumas trajetórias pioneiras. Entre outras, são recuperadas histórias pessoais como a de Thereza Grisólia Tang, primeira juíza de direito do Brasil, que ingressou na carreira por concurso público em dezembro de 1954 e veio a ocupar a presidência do Tribunal do Estado de Santa Catarina por pouco menos de três meses, entre dezembro de 1989 e março de 1990. Por sua vez, Cnéa Cimini Moreira é lembrada por ter sido a primeira ministra de um tribunal superior do país ao ter sido nomeada para o Tribunal Superior do Trabalho em 1990. De forma semelhante, Ellen Northfleet Gracie e Carmen Lúcia Antunes Rocha são incensadas por sua presença no Supremo Tribunal Federal. Em comum, todas elas parecem apresentar percursos de exceção, cuja tônica consiste em

um gigantesco voluntarismo e uma impressionante vontade pessoal de triunfar em uma carreira essencialmente masculina (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 58).

Segundo Fragale Filho, Moreira e Sciammarella, (2015), a busca pelo serviço público foi se configurando como uma carreira atrativa para as mulheres, por oferecer uma relação de trabalho mais segura, especialmente no que diz respeito às necessidades ligadas à vida de cuidados com a família e aos demais afazeres tradicionalmente atribuídos a elas.

Já no caso específico da Justiça do Trabalho, é necessário refletir sobre as hierarquias simbólicas relacionadas a essa justiça especializada, historicamente tratada como “justicinha” em suas primeiras décadas de existência. Criada inicialmente como ramo do Executivo, apenas posteriormente foi incorporada ao Judiciário (1946), tendo sua existência e permanência questionadas ao longo dos anos. Teria, assim, se estabelecido uma percepção de menor prestígio das carreiras trabalhistas na magistratura. No entanto, essa questão não explica satisfatoriamente certas disparidades, uma vez que o ingresso nas carreiras se manteve equilibrado. Em outras palavras, o interesse de mulheres e homens pelos diferentes tribunais continua próximo, sendo expressiva a diferença observada nas proporções relativas aos cargos mais altos da carreira e na resistência de ramos específicos, como as Justiças Estaduais, em se abrirem mais à ascensão feminina para a 2ª instância e aos cargos de gestão.

Como evidenciam Bonelli e Oliveira (2020), proporcionalmente, os homens têm o dobro de chances das mulheres de ascender na carreira da magistratura brasileira, chegando ao cargo de desembargadora. Esse dado reforça a percepção de que os mecanismos de ascensão não são totalmente objetivos e impessoais, reproduzindo muitos dos preconceitos de gênero difundidos socialmente. As autoras também apontam outro elemento fundamental para compreender essas disparidades: a existência de uma performatividade de gênero nas práticas da magistratura, que torna necessário o enquadramento das mulheres a padrões de comportamento masculinizados para que sejam reconhecidas como boas juízas.

As autoras observam que as performances de gênero atreladas ao exercício da magistratura teriam influenciado essa adequação das mulheres a certas expectativas de comportamentos masculinizados. As boas juízas deveriam reproduzir padrões de austeridade e, até mesmo, de

rispidez no trato, uma vez que tais comportamentos seriam associados ao perfil ideal de um bom juiz.

Esse ideário da neutralidade tomou como referencial os profissionais que dominaram a atividade durante sua constituição e consolidação, no caso, os homens brancos socialmente favorecidos. A postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147).

Como definiu Judith Butler (1988), a performance de gênero constitui-se de um conjunto de práticas repetitivas, formas de representação e até mesmo concepções sobre o corpo e suas expressões e gestos, apontando para como gênero não se constitui de uma identidade inerente, mas de convenções sociais historicamente reificadas, saberes e poderes instituídos sobre os corpos. O gênero seria uma construção em curso por meio da repetição estilizada de atos no tempo. Citando Merleau-Ponty, a autora aponta o corpo como uma constante e incessante materialização de possibilidades, além de ser uma situação histórica.

[...] o gênero é instituído por meio da estilização do corpo e, portanto, deve ser compreendido como a maneira cotidiana pela qual gestos corporais, movimentos e encenações de diversos tipos constituem a ilusão de um “eu” duradouro. Essa formulação desloca a concepção de gênero de um modelo substancial de identidade para um que requer a noção de uma temporalidade social constituída (Butler, 1988, p. 519-520) ².

Nesses termos, é possível apontar a magistratura como uma profissão que, por ser historicamente exercida por homens, reproduziria um conjunto de práticas e posturas ligadas a uma performance masculina, conformando mais um obstáculo às mulheres. Com o advento dos concursos públicos e a ampla inserção feminina no mercado de trabalho, estabeleceram-se parâmetros mais impessoais e objetivos de seleção. Contudo, como se verifica pelos números anualmente disponibilizados

2 A tradução do trecho de Judith Butler (1988) foi realizada pelos autores deste artigo, considerando as nuances do texto original e sua adaptação para o contexto da discussão em português.

pelo CNJ, isso não se refletiu automaticamente nas demais etapas da carreira.

Por isso, ao considerarmos quais seriam os elementos que permitiram essa equiparação na Justiça do Trabalho, pode-se considerar se, de alguma forma, o perfil esperado de um juiz do trabalho teria favorecido esse acesso. Historicamente, a Justiça do Trabalho foi tratada como uma justiça da conciliação, tendo a paz social como um de seus fundamentos desde a sua criação. Com a promulgação da CLT (Brasil, 1943), essa missão conciliadora ganhou fundamento legal, tendo em vista a previsão da obrigatoriedade da proposta conciliatória na abertura da audiência de instrução e julgamento (artigo 846) e após a apresentação das razões finais (artigo 850), considerando ainda a previsão do artigo 764, sobre a possibilidade de apresentação de proposta de acordo em qualquer momento anterior à sentença, e a receptividade dos juízes no acolhimento da conciliação entre as partes até mesmo na fase de execução.

A partir da década de 1990, com a ascensão das concepções de Estado Gerencial (Bresser-Pereira, 2022), passou-se a enfatizar ainda mais a produtividade e a eficiência da máquina pública, o que conferiu maior destaque à conciliação como forma de acelerar a solução dos conflitos trabalhistas e tornar o trâmite processual mais célere. Esse movimento se consolidou posteriormente com a criação das Semanas de Conciliação e dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputa nos regionais trabalhistas. Ademais, com a instituição do CNJ em 2005 e a fiscalização mais detida sobre os números dos tribunais, a conciliação passou a ser um ferramenta fundamental para a obtenção de melhores índices de produtividade e prestação jurisdicional.

Em síntese, historicamente — e ainda mais nas últimas décadas —, o perfil conciliador dos magistrados passou a ser considerado fundamental para o bom desempenho na Justiça do Trabalho. Isso permite cogitar que as mulheres magistradas poderiam ser vistas, ao longo da história da JT, como aptas a desempenhar as funções esperadas, ao contrário de outros ramos do Judiciário, nos quais as performances masculinizadas e as características exigidas dos juízes estariam mais distantes das expectativas socialmente associadas às mulheres.

Importante destacar que, aqui, não se está reafirmando padrões de feminilidade ou naturalizando predisposições relacionadas ao gênero. Constatar maiores índices de ascensão e reconhecimento das juízas trabalhistas não significa reafirmar uma suposta natureza conciliadora feminina. Trata-se, antes, de especular como tais convenções e

expectativas sobre performances de gênero podem ter contribuído para uma maior aceitação das mulheres na carreira da magistratura trabalhista, com menor questionamento sobre suas competências.

O que é possível concluir é que os tribunais trabalhistas estão entre aqueles com melhores índices de produtividade, celeridade e eficiência no Judiciário nacional. Isso implica afirmar que a maior participação feminina, de forma alguma, indicou piores desempenhos — pelo contrário. Assim, as dificuldades de ascensão enfrentadas pelas mulheres em diversas carreiras da magistratura indicam muito mais a permanência de obstáculos patriarcais e de um machismo estrutural arraigado do que uma pretensa avaliação objetiva de suas competências.

Essa hipótese, ironicamente, não contradiz a constatação da existência de enquadramentos muito restritos e arquetípicos de gênero, nem aponta para uma visão mais liberal por parte dos tribunais trabalhistas. Justamente por estar enquadrada a tais preconceitos de gênero, é que a Justiça do Trabalho teria se mostrado menos avessa a aceitar a competência das juízas, pois elas, supostamente, corresponderiam com mais facilidade à missão conciliadora desta justiça especializada.

5 Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário

Ao considerarmos o caso específico da Justiça do Trabalho, fica evidente a existência de caminhos para a consolidação da igualdade de acesso e ascensão na carreira dentro do judiciário brasileiro, principalmente ao analisarmos os exemplos do TRT-2 e de outros tribunais, que também conseguiram atingir a paridade de gênero na magistratura (TRT-5 60%, TRT-6 55%, TRT-1 54%, TRT-20 51%, TRT-4 50%)³. Por isso, diante do cenário nacional de disparidade, torna-se fundamental a criação e o fortalecimento de ações mais diretas dos órgãos de fiscalização do judiciário.

Até por isso, em setembro de 2018, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução n. 255/2018. Essa política nacional foi criada com o objetivo de promover ações concretas voltadas à igualdade de gênero nos tribunais, tanto na ampliação da participação feminina nas carreiras da magistratura quanto no estímulo à presença de mulheres em cargos de liderança,

3 Dados da última atualização do Relatório Participação Feminina na Magistratura (CNJ, 2023a).

como chefias administrativas, tribunais superiores e cortes de segunda instância.

Para implementar a política, criou-se um grupo de trabalho responsável pela elaboração de diretrizes práticas, que resultaram na publicação, em 2023, do Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução n. 255/2018. Simultaneamente, diversos eventos nacionais e regionais passaram a ser realizados, ampliando o debate institucional sobre o tema e consolidando a equidade de gênero como preocupação estrutural dentro dos tribunais. Destacam-se, nesse contexto, os Seminários *"Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255"*, com edições em 2022 e 2023, que culminaram na publicação da *"Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário"*, documento elaborado por magistradas e servidoras de todo o país.

Essas mobilizações foram importantes para que, em setembro de 2023, o CNJ publicasse a Resolução n. 525/2023, que estabeleceu a necessidade de alternância de gênero na composição das listas de promoção para os tribunais, uma política efetiva para garantir a paridade na 2ª instância. Por sua vez, na Justiça do Trabalho, em 2024, o Ato Conjunto TST.CSJT.GP 42, de 25 de junho, instituiu o Programa de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), fortalecendo essa política nacional dentro da Justiça do Trabalho, e expandindo-a também para os cargos de cúpula, tendo em vista que nesta justiça especializada ainda se mantém expressiva desigualdade de composição no TST.

Quando se discute a presença feminina no Judiciário, os dados estatísticos sobre a ocupação de cargos por mulheres na primeira e na segunda instância, bem como o número de ministras nos tribunais superiores e no Supremo Tribunal Federal (STF), são frequentemente utilizados como principal referência para evidenciar tais desigualdades estruturais. Contudo, como já mencionado, há elementos simbólicos que escapam à leitura puramente quantitativa. Questões como a cultura institucional, os sentidos atribuídos às práticas judiciais e os padrões de comportamento esperados no ambiente forense exercem influência decisiva — ainda que menos visível — sobre o acesso e a ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas.

Um exemplo desse obstáculo estrutural é a ausência, até 2021, da obrigatoriedade de flexão de gênero na nomeação dos cargos do Judiciário. Termos como "juiz", "desembargador" e "servidor" eram utilizados no masculino de forma genérica, mesmo quando se referiam

às mulheres, e sua adaptação à forma feminina não era exigida. Assim, até então, cargos como “juíza” ou “desembargadora” simplesmente não existiam de maneira oficial dentro do sistema judicial.

Essa situação só foi corrigida com a Resolução CNJ n. 376, de 2 de março de 2021, que tornou obrigatória a flexão de gênero nas comunicações, identificações visuais e designações de cargos no âmbito do Judiciário. Vale ressaltar que o uso dos termos femininos já era adotado por alguns tribunais, muito em função da reivindicação das próprias magistradas. No entanto, foi apenas em 2021 que essa prática deixou de depender da boa vontade institucional e passou a ser uma obrigação normativa — um marco significativo, embora tardio, na busca por representatividade simbólica no Judiciário.

6 Apontamentos Finais

A análise da trajetória das mulheres na magistratura nacional, com especial atenção ao caso do TRT da 2ª Região, permite constatar que a equiparação de gênero em alguns tribunais não ocorreu de forma espontânea ou automática, mas foi resultado de um conjunto de fatores históricos, institucionais e simbólicos que permitiram a inserção e ascensão das magistradas. Embora o concurso público tenha representado um importante instrumento de acesso mais igualitário às carreiras jurídicas, ele não garantiu, por si só, a paridade nos cargos de cúpula, o que revela a persistência de barreiras estruturais e culturais dentro do sistema de justiça brasileiro. É preciso destacar, portanto, a luta dessas mulheres que até os dias de hoje precisam superar barreiras informais, que, mesmo sem respaldo na legislação vigente, ainda são suficientes para limitar o pleno acesso de juízas aos cargos mais altos da carreira.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho se destaca como um caso emblemático de maior abertura à presença feminina. Isso não significa ausência de dificuldades, mas sim a existência de condições institucionais que permitiram uma presença mais efetiva das mulheres em todas as etapas da carreira. Por isso, experiências como a do TRT-2, onde a participação feminina atingiu patamares majoritários, tanto na base quanto na cúpula, devem ser consideradas exemplos relevantes para a formulação de políticas voltadas à equidade de gênero em todo o Poder Judiciário.

Ainda que o avanço observado na Justiça do Trabalho represente

um marco relevante, os dados nacionais demonstram que a plena equiparação de gênero na magistratura brasileira ainda está por ser alcançada. Nesse cenário, as políticas recentemente implementadas, como a Resolução CNJ n. 525/2023 e o Programa de Incentivo à Participação Feminina no TST e CSJT, indicam um caminho institucional promissor para a correção dessas desigualdades históricas. A médio e longo prazo, é possível vislumbrar uma magistratura mais representativa e plural, desde que se mantenha o compromisso com ações estruturais e contínuas que enfrentem os entraves simbólicos, normativos e culturais ainda vigentes nos diversos ramos do Judiciário.

Referências

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Dispõe sobre a nomeação dos juízes do trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 16 dez. 1940.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Decreto-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946. Insere a Justiça do Trabalho na organização judiciária nacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 1946.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 5 jan. 1916.

BRASIL. Lei n. 6.121, de 15 de outubro de 1962. Dispõe sobre o Estatuto da Mulher Casada. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 out. 1962.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Concursos para provimento de cargo de juiz do trabalho substituto*: acervo de processos administrativos. São Paulo: TRT-2ª Região, 1953-2016. Arquivo institucional. Acesso mediante consulta presencial em abr. 2025.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 73, n. esp. b, p. 53-87, nov. 2022. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8722>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BUTLER, J. Performative acts and gender constitution: an essay in phenomenology and feminist theory. *Theatre Journal*, Baltimore, v. 40, n. 4, p. 519-531, 1988.

CONJUR – Consultor Jurídico. Mulheres são apenas 12% do 2º grau no TJ-SP, maior tribunal do país. Publicado em 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-10/mulheres-sao-40-na-primeira-instancia-mas-so-12-entre-desembargadores-no-tj-sp/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Justiça em números 2024*. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Relatório da participação feminina na magistratura*. Brasília, DF: CNJ, 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 376, de 2 de março de 2021. Dispõe sobre a obrigatoriedade da flexão de gênero. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 3 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 525, de 7 de setembro de 2023. Estabelece alternância de gênero nas promoções no Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 8 set. 2023b.

FRAGALE FILHO, R.; MOREIRA, R. S.; SCIAMMARELLA, A. P. O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do Judiciário brasileiro. *e-cadernos CES*, Coimbra, n. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1968>. Acesso em: 24 mar. 2025.

MARQUES, T. C. N.; MELO, H. P. de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962: ou como são feitas as leis. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 463-488, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mkBHYrM8HVHmbwHsYTDmzKz/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2025.

MORAES, L. L. de; FLEMING, B. T. T.; ZBORIL, C. S. D. T. 70 anos do primeiro concurso da magistratura trabalhista. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 245-262, jan./jun. 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15510/moraes_70_anos_primeiro.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 5 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Transformando nosso mundo*: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

PESSOA, F. M. G.; PORTO, N. A. G. A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 42-62, jan./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213146/2022_pessoa_flavia_vivencia_mulheres.pdf?sequence=1. Acesso em: 5 maio 2025.

PINHO, L. de O. Igualdade de gênero e poder: uma análise sob a perspectiva da representatividade da mulher na magistratura. In: PIMENTA, C. M.; SUXBERGER, R. J.; VELOSO, R. C.; SILVA, F. Q. da

(org.). *Magistratura e equidade: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018.

SALADINI, A. P. S. A participação das mulheres na Justiça do Trabalho brasileira: um recorte histórico. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 25-43, maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224595/2023_saladini_ana_participacao_mulheres.pdf?sequence=1. Acesso em: 5 maio 2025.