



DIFICULDADES NA CARREIRA DA
MAGISTRADA
RELATÓRIO DE PESQUISA

2025



DIFICULDADES NA CARREIRA DA
MAGISTRADA
RELATÓRIO DE PESQUISA

2025

©2025 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Coordenação Geral:

Kátia Magalhães Arruda
Alexandre de Souza Agra Belmonte

Coordenação Técnica:

Fernanda Paixão Araujo Pinto

Elaboração e Revisão Técnica:

Fernanda Paixão Araujo Pinto
Anamaria Montini de Castro
Letícia Neri Carneiro
Paulo Rená da Silva Santarem

Estagiários:

Iza Débora Almeida Santos
Suzana Correia Dias dos Santos
Vito Genovese Fontenelle Neiva de Amorim

Capa e Diagramação:

Ricardo Torquato

Revisão:

Editora Educação Literária

Impressão e Acabamento:

CS Gráfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Dificuldades na carreira da magistrada 2025: relatório de pesquisa / Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT / Coordenação Kátia Magalhães Arruda, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Fernanda Paixão Araujo Pinto. -- Brasília, DF : -- Coleção ENAMAT PESQUISA, 2025.

Bibliografia
ISBN 978-65-985253-7-8

1. Carreira profissional 2. Direito - Pesquisa 3. Magistrada - Carreira 4. Juízes - Brasil 5. Justiça do trabalho - Brasil 6. Poder judiciário I. Arruda, Kátia Magalhães. II. Belmonte, Alexandre de Souza Agra. III. Pinto, Fernanda Paixão Araujo.

25-297555.0

CDU-347962::331(81)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Direito do Trabalho 34:331(81)
Maria Alice Ferreira - Bibliotecária - CRB 8/7964

**ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E
APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO
TRABALHO - ENAMAT
(GESTÃO 2024/2025)**

DIRETORA: Ministra Kátia Magalhães Arruda
VICE-DIRETOR: Ministro Alexandre de Souza
Agra Belmonte

CONSELHO CONSULTIVO:
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Desembargadora Ana Paola Machado Diniz
Desembargadora Bianca Bastos
Juiz Tiago Mallmann Sulzbach

JUÍZA AUXILIAR DA DIREÇÃO
Juíza Patrícia Maeda

SECRETÁRIA EXECUTIVA
Elisa Sardão Colares

**COMITÊ CIENTÍFICO DE
ASSESSORAMENTO À PESQUISA**

Juíza Noemia Aparecida Garcia
Porto (Coordenadora)
Desembargador Sergio Torres
Teixeira (Subcoordenador)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Homero Batista Mateus da Silva
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
Desembargador James Magno Araújo Farias
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juiz Luciano Dórea Martinez Carreiro
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Christiana D'arc Damasceno
Oliveira Andrade Sandim
Juíza Claudirene Andrade Ribeiro
Professor Eduardo Manuel Val
Professora Melina Girardi Fachin

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS
A QUESTÕES DE GÊNERO NO DIREITO
INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO,
NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA**
Juíza Gabriela Lenz de Lacerda (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Juiz Otávio Bruno da Silva Ferreira
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Deizimar Mendonça Oliveira
Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago
Juíza Adriana Manta da Silva
Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

**COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS
A QUESTÕES DE RAÇA NO DIREITO
INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO,
NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA**
Juíza Adriana Meireles Melonio (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Gilberto Souza Santos
Juíza Ana Cristina da Silva
Juiz Jônatas dos Santos Andrade
Juíza Maria do Socorro Almeida de Sousa
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Maria José Rigotti Borges
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Rosilene da Silva Nascimento

COORDENADORIA ADMINISTRATIVA

Moisés Nepomuceno Carvalho (Coordenador)
Eduardo Francisco dos Santos
Marcos Augusto Willmann Saar de Carvalho
Edson Ribeiro de Sousa
Jonas de Jesus Cordeiro da Silva
Nausicaa Ribeiro Vernalha Von Sperling
Vanivaldo Vieira Lima
Hiago Sousa Rocha – Estagiário
Ana Carolina Barreto Costa – Estagiária

COORDENADORIA DE FORMAÇÃO

Cristiane Rosa Pitombo (Coordenadora)
Laís Pinheiro de Menezes Alves
Polyanna de Jesus Moreira
Bruna Rosolen de Faria
Priscila de Carvalho da Silva
Maryane Alves Fernandes

COORDENADORIA DE PESQUISA

Fernanda Paixão Araujo Pinto (Coordenadora)
Anamaria Montini de Castro
Leticia Neri Carneiro
Suzana Correia Dias dos Santos – Estagiária
Iza Débora Almeida Santos – Estagiária
Vito Genovese Fontenelle Neiva de Amorim – Estagiário
Lucas Felipe Gomes Souza – Jovem Aprendiz

TERCEIRIZADOS

Márcio Antonio Silveira Furtado
Maria dos Milagres Pontes Mendonça
Nalda Santos de Menezes
Simone Honório Medeiros
Altamira de Oliveira Alves
Deusimar Pinto Correa

RELATÓRIO DE PESQUISA

DIFICULDADES NA CARREIRA DA

MAGISTRADA

2025

COORDENAÇÃO GERAL

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Fernanda Paixão Araujo Pinto

ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

COORDENADORIA DE PESQUISA DA ENAMAT

Fernanda Paixão Araujo Pinto
Anamaria Montini de Castro
Leticia Neri Carneiro
Iza Débora Almeida Santos – Estagiária
Suzana Correia Dias dos Santos – Estagiária
Vito Genovese Fontenelle Neiva de Amorim – Estagiário

COLABORAÇÃO

Paulo Rená da Silva Santarem

APOIO ESTATÍSTICO À PESQUISA

COORDENADORIA DE ESTATÍSTICA DO TST – CESTAT/SEPJD/TST

Taise de Castro Xavier da Silveira Han (Coordenadora)
André Silva de Queiroz
Ana Paula Rodrigues Berçot
Marcos Lima de Oliveira

SUMÁRIO

- APRESENTAÇÃO 15
- 1. INTRODUÇÃO 19
- 2. METODOLOGIA 25
 - 2.1. Representatividade da pesquisa..... 27
 - 2.2. Tratamento e análise dos dados..... 28
- 3. PERFIL DAS MAGISTRADAS 31
 - 3.1. Perfil sociodemográfico 34
 - 3.2. Perfil socioeconômico 38
 - 3.2.1. Conclusões dos blocos de sociodemográfico e econômico 40
 - 3.3. Perfil educacional 41
 - 3.3.1. Conclusão do bloco de perfil educacional 43
 - 3.4. Situação funcional 44
 - 3.4.1. Conclusão do bloco de situação funcional 47
 - 3.5. Perfil da Saúde 47
 - 3.5.1. Saúde mental..... 53
 - 3.5.1.1. Estresse 54
 - 3.5.1.2. Ansiedade 55
 - 3.5.1.3. Insônia 56
 - 3.5.1.4. Esgotamento emocional 57
 - 3.5.1.5. Dor crônica..... 58
 - 3.5.1.6. Depressão 58
 - 3.5.1.7. *Burnout*..... 59
 - 3.5.1.8. Síndrome do pânico..... 60
 - 3.5.1.9. Fobia social..... 61
 - 3.5.2. Conclusão do bloco de saúde 64
- 4. CUIDADOS E MATERNIDADE..... 65
 - 4.1. Responsabilidades e cuidados com pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave 72
 - 4.2. Conclusão do bloco de cuidados e maternidade 77

5. EXPERIÊNCIAS SOFRIDAS, DISCRIMINAÇÕES E VIOLÊNCIAS ...	79
5.1. Experiências sofridas, discriminações e violências no ambiente de trabalho.....	82
5.1.1. Atitudes discriminatórias	84
5.1.2. Microagressões ou sutis agressões	85
5.1.3. Agressão verbal	93
5.1.4. Violência psicológica	100
5.1.5. Assédio sexual.....	108
5.1.6. Ações e consequências após as violências ocorridas	114
5.2. Violências sofridas independentemente do local de trabalho	122
5.2.1. Violência física	122
5.2.2. Violência sexual.....	125
5.3. Conclusão do bloco de experiências sofridas, discriminações e violências	127
6. PERCEPÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	131
6.1. Percepção de igualdade de oportunidades na carreira quanto ao gênero.....	134
6.2. Percepção de igualdade de oportunidades na carreira quanto à raça/etnia	143
6.3. Impactos das políticas, programas e ações de participação institucional	149
6.4. Conclusão bloco de percepção de igualdade de oportunidades	151
7. CONCLUSÕES GERAIS	153
Referências bibliográficas	158
ANEXO - Questionário da pesquisa.....	163

TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Panorama de <i>e-mails</i> enviados e respondidos por TRT: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	28	Gráfico 15: Situação funcional: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	46
Tabela 2: Acionou a rede de apoio por região: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	121	Gráfico 16: Tempo de ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	46
Gráfico 1: Faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	35	Gráfico 17: Tribunal em que exerce ou, caso aposentada, que exerceu a magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	47
Gráfico 2: Estado civil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 202	36	Gráfico 18: Pessoa com deficiência: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	50
Gráfico 3: Autodeclaração raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	36	Gráfico 19: Tipos de deficiência: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	50
Gráfico 4: Identidade de gênero: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	37	Gráfico 20: Necessidades especiais: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	51
Gráfico 5: UF de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	37	Gráfico 21: Tipo de necessidade especial: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	51
Gráfico 6: UF anterior ao ingresso da magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	38	Gráfico 22: Existência de doenças graves: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	52
Gráfico 7: Atividade econômica remunerada antes do ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	39	Gráfico 23: Doenças graves, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	52
Gráfico 8: Faixa remuneratória antes do ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	39	Gráfico 24: Tipo de doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	53
Gráfico 9: Profissão do cônjuge: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	40	Gráfico 25: Saúde mental, condições apresentadas após o ingresso na magistratura, Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	54
Gráfico 10: Tipo de instituição e financiamento da graduação: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	42	Gráfico 26: Estresse, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	55
Gráfico 11: Pós-graduação após o ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	43	Gráfico 27: Ansiedade, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	56
Gráfico 12: Pós-graduação após o ingresso <i>versus</i> tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	43	Gráfico 28: Insônia, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	56
Gráfico 13: Cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	45		
Gráfico 14: Designação fixa, dentre as juízas do trabalho substitutas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	45		

Gráfico 29: Esgotamento emocional: condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	57	Gráfico 41: Faixa etária e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	70
Gráfico 30: Dor crônica, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	58	Gráfico 42: Estado civil e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	71
Gráfico 31: Depressão, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	59	Gráfico 43: Autodeclaração e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	71
Gráfico 32: <i>Burnout</i> , condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	60	Gráfico 44: Cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	73
Gráfico 33: Síndrome do pânico, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	61	Gráfico 45: Faixa etária e cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	73
Gráfico 34: Fobia social, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	62	Gráfico 46: Horas por semanas gastas com cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	74
Gráfico 35: Saúde mental, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	62	Gráfico 47: Divisão de responsabilidades com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	74
Gráfico 36: Saúde mental, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	63	Gráfico 48: Solicitou condições especiais ao tribunal em função da maternidade ou cuidados com dependentes: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	75
Gráfico 37: Saúde mental, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	63	Gráfico 49: Resultado de decisão sobre solicitação de condições especiais ao Tribunal: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	75
Gráfico 38: Possui filhos(as)/enteados(as): Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	69	Gráfico 50: Solicitou condições especiais por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	76
Gráfico 39: Filhos(as) após ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	69	Gráfico 51: Solicitação de condições especiais atendidas por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	76
Gráfico 40: Divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	70		

Gráfico 52: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	83	Gráfico 62: Percepção se as microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho foram agravadas pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	91
Gráfico 53: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	83	Gráfico 63: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	91
Gráfico 54: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	84	Gráfico 64: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	92
Gráfico 55: Atitudes discriminatórias sofridas devido ao gênero feminino no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	85	Gráfico 65: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	92
Gráfico 56: Atitudes discriminatórias, sofridas no ambiente de trabalho, agente discriminador: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	85	Gráfico 66: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	93
Gráfico 57: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	88	Gráfico 67: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	96
Gráfico 58: Agente agressor das microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	89	Gráfico 68: Agente agressor da agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	96
Gráfico 59: Percepção sobre fatores que agravaram microagressões ou sutis agressões no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	89	Gráfico 69: Percepção sobre fatores que agravaram agressão verbal no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025...	97
Gráfico 60: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	90	Gráfico 70: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	97
Gráfico 61: Percepção se as microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho foram agravadas pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	90	Gráfico 71: Percepção se a agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	98

Gráfico 72: Percepção se a agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	98	Gráfico 82: Percepção se a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	106
Gráfico 73: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por região: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	99	Gráfico 83: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	106
Gráfico 74: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	99	Gráfico 84: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	107
Gráfico 75: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	100	Gráfico 85: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	107
Gráfico 76: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	100	Gráfico 86: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	108
Gráfico 77: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	103	Gráfico 87: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025..	110
Gráfico 78: Agente agressor da violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	104	Gráfico 88: Agente agressor do assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025.	111
Gráfico 79: Percepção sobre fatores que agravaram violência psicológica no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	104	Gráfico 89: Percepção sobre fatores que agravaram assédio sexual no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	111
Gráfico 80: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	105	Gráfico 90: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	112
Gráfico 81: Percepção se a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	105	Gráfico 91: Percepção se o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho foi agravado pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	112
		Gráfico 92: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	113

Gráfico 93: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	113	Gráfico 106: Sofreu violência física independentemente do local: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	123
Gráfico 94: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	114	Gráfico 107: Violência física, apenas respostas afirmativas, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	124
Gráfico 95: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	114	Gráfico 108: Agente agressor da violência física: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	124
Gráfico 96: Em caso de ter sofrido agressão verbal, violência psicológica, microagressão ou sutis agressões e assédio sexual, o que aconteceu após o incidente: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	117	Gráfico 109: Percepção se a violência física foi agravada pela pandemia de COVID-19: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	125
Gráfico 97: Ocorrido após o incidente pelo tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	117	Gráfico 110: Sofreu violência sexual independentemente do local: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	126
Gráfico 98: Ocorrido após o incidente pelo cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	118	Gráfico 111: Violência Sexual, apenas respostas afirmativas, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	126
Gráfico 99: Tribunal foi notificado: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	118	Gráfico 112: Agente agressor da violência sexual: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	127
Gráfico 100: Tribunal notificado por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	119	Gráfico 113: Percepção de igualdade aos homens para receber convites para participar de comissões/comitês: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	135
Gráfico 101: Tribunal notificado pelo cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	119	Gráfico 114: Percepção de igualdade aos homens para concorrer a cargos diretivos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	135
Gráfico 102: Tribunal notificado pelo tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	120	Gráfico 115: Percepção de igualdade aos homens para concorrer a mandatos associativos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	136
Gráfico 103: Acionou a rede de apoio: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	120	Gráfico 116: Percepção de igualdade aos homens para participar de atividades acadêmicas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	136
Gráfico 104: A rede de apoio foi eficaz: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	121	Gráfico 117: Percepção se o gênero feminino impactou a mobilidade: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	138
Gráfico 105: Rede de apoio eficaz por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	122		

Gráfico 118: Fatores de maior impacto na mobilidade: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	138	Gráfico 129: Percepção de diferença na promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	145
Gráfico 119: Posição como magistrada foi questionada ou não reconhecida devido ao gênero feminino: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	139	Gráfico 130: Percepção de oportunidades de ascensão entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	146
Gráfico 120: Posição como magistrada questionada devido ao gênero feminino, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	139	Gráfico 131: Percepção de oportunidades de ascensão entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	146
Gráfico 121: Percepção de esforço para provar competência devido ao gênero feminino: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025.....	140	Gráfico 132: Percepção de diferença de oportunidades de participação em comissões para magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	147
Gráfico 122: Percepção de esforço para provar competência devido ao gênero feminino, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	140	Gráfico 133: Percepção de diferença de oportunidades de participação em comissões para magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	147
Gráfico 123: Percepção se é mais pressionada pelo tribunal para cumprimento de metas e maior desempenho que homens: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	141	Gráfico 134: Posição como magistrada foi questionada devido à raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	148
Gráfico 124: Percepção se é mais pressionada pelo tribunal para cumprimento de metas e maior desempenho que homens, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	141	Gráfico 135: Posição como magistrada foi questionada devido à raça/etnia, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	148
Gráfico 125: Percepção se o gênero feminino impactou as promoções: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	142	Gráfico 136: Percepção de esforço para provar competência devido à raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	149
Gráfico 126: Fatores de maior impacto nas promoções: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	142	Gráfico 137: Percepção de esforço para provar competência devido à raça/etnia, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	149
Gráfico 127 : Percepção se o gênero feminino impactou as promoções, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	143	Gráfico 138: Impacto de políticas, programas e ações de equidade implementadas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	150
Gráfico 128: Percepção de diferença na promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025	145	Gráfico 139: Foi beneficiada pelas políticas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025 ...	150

APRESENTAÇÃO

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Diretora da ENAMAT

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho tem o compromisso de contribuir para a formulação de políticas judiciárias baseadas em evidências, capazes de responder aos desafios contemporâneos do Poder Judiciário. É nesse espírito que apresentamos a segunda edição da pesquisa “Dificuldades na carreira das magistradas da Justiça do Trabalho – 2025”, dando continuidade ao estudo realizado em 2019 e ampliando o escopo de análise a partir de novos recortes temáticos e interseccionais.

O levantamento de 2025, com abrangência nacional e participação expressiva de magistradas de todos os Tribunais Regionais do Trabalho, buscou captar percepções e experiências relacionadas às condições de atuação e à trajetória profissional feminina na Justiça do Trabalho. Entre as novidades desta edição, destaca-se a inclusão de blocos de perguntas que abordam temas como participação institucional feminina, saúde física e mental, trabalho de cuidado e maternidade, atitudes discriminatórias, violências e suas interseccionalidades. Essa nova edição permitiu compreender de maneira articulada os múltiplos fatores que influenciam a carreira das magistradas, destacando tanto avanços institucionais recentes quanto a persistência de desigualdades.

Os resultados evidenciam que, apesar dos progressos observados ao longo da última década, subsistem barreiras estruturais e culturais que impactam a trajetória profissional das magistradas trabalhistas. Questões como a sobrecarga do trabalho de cuidado, a incidência elevada de estresse e ansiedade, as experiências recorrentes de discriminação, violências e desigualdades no acesso a cargos diretivos e a espaços de prestígio revelam a urgência de políticas mais eficazes. Os achados revelam, ainda, que as dificuldades em razão de gênero se intensificam quando atravessadas por outros marcadores sociais, como o agravamento das atitudes discriminatórias em função de raça e etnia, deficiência, idade e origem geográfica, evidenciando que desigualdades estruturais se somam e produzem impactos mais severos em determinados grupos.

No campo dos avanços institucionais em prol da equidade, embora a maioria das magistradas reconheça os primeiros efeitos dessas iniciativas, o conjunto das percepções indica que ainda há um longo caminho a percorrer para superar as barreiras simbólicas e estruturais que marcam a trajetória profissional da magistratura feminina. O estudo reforça, assim, a importância de ampliar a diversidade na composição da carreira, fortalecer mecanismos de apoio e consolidar ambientes mais inclusivos, respeitosos e acessíveis.

É com satisfação que a ENAMAT disponibiliza os resultados desta pesquisa à comunidade jurídica e à sociedade, com a convicção de que constituem uma base sólida para o fortalecimento de iniciativas voltadas à equidade de gênero, raça e outras interseccionalidades na magistratura. Ao atualizar e ampliar o diagnóstico iniciado em 2019, reafirmamos nosso compromisso em promover o debate informado e a construção de políticas judiciárias transformadoras, em sintonia com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

1. INTRODUÇÃO

O Poder Judiciário tem se empenhado, em especial na última década, em promover políticas e iniciativas voltadas à igualdade de gênero e ao combate à discriminação e à violência contra mulheres. Nesse sentido, com o intuito de superar a assimetria de gênero na ocupação de cargos, a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 255/2018)¹ veio promover a representatividade, meta reforçada pela preconização da paridade entre homens e mulheres, considerando também interseccionalidades de raça e etnia, em situações que vão desde a composição de mesas em eventos até a designação para a judicatura auxiliar (Resolução CNJ nº 540/2023)².

No âmbito da Justiça do Trabalho, a ENAMAT publicou, em 2019, a primeira edição do relatório da Pesquisa sobre as Dificuldades na Carreira das Magistradas, como fruto da iniciativa da Comissão de Estudos para o Fomento da Participação Institucional das Mulheres, em atendimento às diretrizes previstas na Resolução n. 255/2018 do CNJ. A pesquisa teve, na ocasião, o objetivo de identificar e compreender os desafios enfrentados pelas magistradas em razão do seu gênero, a fim de subsidiar políticas judiciais para a promoção da igualdade de direitos e o fortalecimento da liderança feminina. Naquele ano, a pesquisa do tipo *survey* contou com uma estrutura organizada em três blocos: i) perfil das magistradas; ii) percepção das juízas sobre as dificuldades enfrentadas em suas carreiras devido ao seu gênero, incluindo perguntas sobre discriminação e tipos de violências sofridas, e iii) percepção sobre igualdade de oportunidades em relação aos colegas homens na promoção na carreira.

Mais especificamente, o relatório de 2019 descreveu sinteticamente o perfil das juízas participantes, recolhendo informações sobre raça/etnia, faixa etária, estado civil, número de filhos, bem como dados funcionais, tais como o cargo, o tempo decorrido desde a entrada na magistratura e o tribunal onde exerciam funções. O intuito foi o de estabelecer uma correlação entre esses dados e a percepção sobre as dificuldades na carreira, buscando identificar possíveis tendências relacionadas à idade, tempo de serviço e outros fatores demográficos. Também foi analisado o percentual de ocorrência de atos discriminatórios, de violências sofridas e agentes agressores, além de medidas tomadas em resposta a essas situações, incluindo a notificação formal aos tribunais.

O relatório de 2019 captou que havia atitudes discriminatórias e agressões dirigidas às magistradas, além de desigualdades na carreira quanto à participação institucional feminina, especialmente nas oportunidades de receber convites para participar de comissões/comitês e para concorrer a cargos diretivos e mandatos associativos. Os resultados buscaram contribuir com a adoção de medidas direcionadas ao fortalecimento da carreira das magistradas, a partir de uma agenda de iniciativas normativas e institucionais mais efetivas.

Ainda nesse contexto, com o intuito de monitorar os obstáculos e de promover novos estudos sobre o reconhecimento profissional das magistradas, o Observatório Excelências Femininas foi criado em 2022 pela ENAMAT (Ato Conjunto TST.ENAMAT.GP nº 1)³. Em paralelo, o CSJT, em 2023, instituiu o Programa de Equidade de Raça, Gênero e

1 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018.

2 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023.

3 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ato Conjunto nº 1/TST.ENAMAT.GP, de 7 de Março de 2022.

Diversidade (Resolução nº 368)⁴, abrangendo diversas dimensões da diversidade, incluindo orientação sexual, identidade de gênero e deficiência. A promoção de magistradas a Tribunais de 2º grau também passou a considerar ações afirmativas de gênero, a partir de 2023 (Resolução CNJ nº 525/2023)⁵. Recentemente, em 2024, a ENAMAT criou duas comissões de estudos sobre gênero e raça (Atos ENAMAT nº 149 e 150)⁶.

O compromisso com a igualdade não se limita à promoção interna. A Constituição de 1988 já garantiu o direito fundamental à igualdade de gênero (artigo 5º, inciso I), e o Brasil aderiu a importantes convenções internacionais, como a Convenção nº 111 da OIT (1958) e a Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979). Alinhado com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 da ONU (2015) – “Igualdade de gênero” –, o CNJ elaborou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero em 2021, formalizando a recomendação para sua adoção no ano seguinte (Resolução nº 128)⁷. Inspirados por essa iniciativa, em 2024, o TST e o CSJT instituíram o Grupo de Trabalho (Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023)⁸ que construiu o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, de olho na intersecção entre as categorias gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência e etária, e alinhados já ao posterior Protocolo de Perspectiva Racial nos julgamentos em todo o Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 598/2024)⁹.

No que tange ao combate à violência contra a mulher, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, 2006) foi um marco fundamental, acompanhado de inovações importantes no Código Penal. O Código de Ética da Magistratura Nacional (Resolução CNJ nº 60/2008)¹⁰ se atualizou em 2023 e tipifica o assédio sexual como infração grave. A Política Judiciária Nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres (Resolução CNJ nº 254/2018)¹¹ e a obrigatoriedade de capacitação da magistratura sobre direitos humanos, gênero, raça e etnia em perspectiva interseccional (Resolução CNJ nº 492/2023)¹² demonstram o contínuo esforço institucional no enfrentamento das diversas modalidades de ofensa a direitos de integridade física, psicológica, econômica e social da mulher.

Por fim, destaca-se a política de cuidados implementada pelo CNJ, com condições especiais de trabalho para magistrados e servidores com deficiência, necessidades especiais, doenças graves ou responsáveis por dependentes com essas condições (Resolução nº 343/2020)¹³, estendida a gestantes, lactantes (Resolução nº 481/2022)¹⁴ e adotantes

4 BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Seções. *Resolução CSJT n.º 368, de 27 de Outubro de 2023.*

5 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023.*

6 ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Ato ENAMAT nº 149, de 6 de novembro de 2024.*

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Ato ENAMAT nº 150, de 6 de novembro de 2024.*

7 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 128, de 17 de março de 2011.*

8 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho et al.. *Ato Conjunto nº 70/TST.CSJT.GP, de 5 de outubro de 2022.*

9 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 598, de 22 de novembro de 2024.*

10 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 60, de 19 de setembro de 2008.*

11 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 254, de 04 de setembro de 2018.*

12 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 492, de 17 de março de 2023.*

13 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 343, de 09 de setembro de 2020.*

14 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 481, de 21 de novembro de 2022.*

(Resolução nº 556/2024)¹⁵. Essa série de ações demonstra um compromisso crescente do poder público em elaborar políticas e diretrizes que viabilizem a diversidade, a equidade e a inclusão.

Observadas as políticas e o quadro normativo estabelecidos quanto ao atendimento do princípio da não discriminação, em favor da igualdade de direitos entre os gêneros e ao fortalecimento da liderança feminina no ambiente institucional, o passo seguinte é mensurar a sua efetividade. E uma das dimensões centrais a serem avaliadas é o conjunto de dificuldades vivenciadas pelas magistradas ao longo de sua caminhada profissional decorrentes, não apenas da questão de gênero, mas, também, à luz da interseccionalidade, de questões de raça, etnia, deficiência, origem geográfica e idade, bem como ampliando o olhar para o trabalho de cuidado e maternidade.

Com esse objetivo, a ENAMAT realizou esta segunda edição da pesquisa “Dificuldades na Carreira da Magistrada - 2025”, dando sequência ao monitoramento dos primeiros achados divulgados em maio de 2019.¹⁶ Realizada pela Coordenadoria de Pesquisa, o desenho da pesquisa anterior foi revisto e ampliado, com o apoio técnico das Comissões de Estudos sobre Gênero e Raça e do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT. Entre as novidades desta edição de 2025, ampliou-se o escopo de análise a partir de recortes temáticos e interseccionais, como a inclusão de novas questões sobre trajetória profissional, saúde física e mental, trabalho de cuidado e maternidade, atitudes discriminatórias, violências e percepção de igualdade de oportunidades.

15 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 556, de 30 de abril de 2024*.

16 ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Dificuldades na Carreira da Magistrada*. Brasília, 2019.

2. METODOLOGIA

A pesquisa, de natureza quantitativa e de caráter exploratório-descritivo, teve o universo composto pelas 2.107 magistradas trabalhistas em atividade lotadas nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e as aposentadas com *e-mails* cadastrados na ENAMAT. A participação foi voluntária e aberta, portanto os dados analisados ao longo deste relatório correspondem ao grupo de magistradas que optaram por responder ao questionário, compondo uma amostra não probabilística e por adesão.

Para a coleta de dados, desenvolveu-se um novo instrumento, tomando-se por base o questionário aplicado na pesquisa realizada em 2019, mantendo-se as perguntas originais e incorporando questões inéditas sobre trajetória profissional, saúde física e mental, trabalho de cuidado, atitudes discriminatórias e violências, com abordagem interseccional. O questionário final conteve 92 perguntas de natureza qualitativa, distribuídas em cinco blocos temáticos: 1) Perfil das Magistradas; 2) Saúde; 3) Cuidados e Maternidade; 4) Experiências sofridas, discriminações e violências; 5) Percepção de Igualdade de Oportunidades. Algumas perguntas eram condicionais, ou seja, apareciam a depender das respostas anteriores, o que explica a variação do número de respondentes por questão.

A fim de assegurar a qualidade metodológica, foi realizado um pré-teste do instrumento de coleta de dados no período de 17/03/2025 a 19/03/2025, a partir de amostra reduzida do público-alvo formado por magistradas trabalhistas. Essa etapa preliminar teve a finalidade de avaliar a clareza, a pertinência e a funcionalidade do questionário antes de sua aplicação em larga escala. O pré-teste permitiu a identificação de inadequações na formulação das perguntas, erros de formatação, além da inclusão ou exclusão de campos. Com as observações e sugestões obtidas, o instrumento foi revisto e aprimorado e garantiu maior adequação às especificidades do universo da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada por intermédio da plataforma LimeSurvey. Para tanto, a ENAMAT encaminhou *e-mails* às 2.107 magistradas da Justiça do Trabalho cadastradas em sua base, contendo uma mensagem explicativa sobre os objetivos da pesquisa e o *link* de acesso ao questionário. O formulário permaneceu disponível para preenchimento entre os dias 21 de março e 14 de abril de 2025. O desenho da pesquisa garantiu a confidencialidade das informações, sem qualquer possibilidade de identificação individual das respondentes, e todas as respostas foram tratadas em observância ao sigilo e às disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

2.1. Representatividade da pesquisa

A coleta de dados contou com a participação de 749 respondentes, um resultado que representou 35,5% do universo das magistradas trabalhistas cadastradas na base de dados (2.107). As respostas abrangeram magistradas vinculadas a todos os TRTs do país, assegurando a participação expressiva de magistradas, tendo ampla cobertura geográfica e institucional.

**Tabela 1: Panorama de e-mails enviados e respondidos por TRT:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**

Unidade de Lotação	Quantidade de e-mails por Tribunal	Quantidade respondida por Tribunal	Porcentagem
TST	n.a.	1	n.a.
CNJ	n.a.	1	n.a.
TRT 1 - RJ	173	62	35,84%
TRT 2 - SP	441	126	28,57%
TRT 3 - MG	195	52	26,67%
TRT 4 - RS	145	77	53,10%
TRT 5 - BA	123	39	31,71%
TRT 6 - PE	115	31	26,96%
TRT 7 - CE	48	16	33,33%
TRT 8 - PA/AP	61	23	37,70%
TRT 9 - PR	84	41	48,81%
TRT 10 - DF	61	18	29,51%
TRT 11 - AM/RR	33	12	36,36%
TRT 12 - SC	71	25	35,21%
TRT 13 - PB	15	6	40,00%
TRT 14 - RO/AC	23	10	43,48%
TRT 15 - Campinas	237	81	34,18%
TRT 16 - MA	27	23	85,19%
TRT 17 - ES	41	14	34,15%
TRT 18 - GO	57	15	26,32%
TRT 19 - AL	24	8	33,33%
TRT 20 - SE	17	4	23,53%
TRT 21 - RN	30	17	56,67%
TRT 22 - PI	16	14	87,50%
TRT 23 - MT	44	25	56,82%
TRT 24 - MS	26	8	30,77%
TOTAL	2107	749	35,55%

2.2. Tratamento e análise dos dados

Dado o caráter não probabilístico da amostra, não foram realizadas inferências estatísticas, como testes de hipótese ou estimativas populacionais. A abordagem adotada foi estritamente exploratória e descritiva, voltada à identificação de padrões, frequências e distribuições das respostas.

A análise dos dados foi realizada com o uso da linguagem de programação “R”, por meio de *scripts* personalizados. As análises contemplaram:

- Distribuições univariadas, apresentadas por meio de gráficos de barras, com valores absolutos e percentuais;
- Distribuições bivariadas (com duas variáveis) representadas principalmente por gráficos de colunas, colunas empilhadas, gráfico de mapas e tabelas cruzadas, a fim de explorar associações visuais entre variáveis categóricas;

- Frequências relativas: medida estatística que expressa a proporção ou porcentagem de vezes que um determinado valor ocorre em relação ao total de observações de um conjunto de dados. Quando calculada separadamente dentro de cada grupo, ela mostra a distribuição interna (percentual daquele grupo), sem ser afetada pelo tamanho de outros grupos.

As visualizações gráficas estão devidamente rotuladas e apresentadas tanto com os valores absolutos quanto com seus percentuais, de modo a permitir compreensão dos dados mesmo diante da ausência de generalização estatística.

Por se tratar de amostra por adesão, os resultados não são generalizáveis para o conjunto total da população de magistradas trabalhistas. Além disso, a existência de perguntas condicionais e a eventual ausência de resposta em algumas questões reduzem o número de observações válidas para certas correlações entre variáveis. Apesar disso, a riqueza do banco de dados e a diversidade de participantes de todas as regiões do país conferem robustez e relevância exploratória aos resultados obtidos.

3. PERFIL DAS MAGISTRADAS

Compreender o perfil das magistradas é um pilar para a promoção da igualdade de gênero e o combate à discriminação na Justiça do Trabalho, em especial diante da prevalência de ideias equivocadas como a da democracia racial¹⁷. Ele permite materializar um olhar contraposto a qualquer ilusão de neutralidade e, assim, mitigar os muitos vieses que se manifestam silenciosamente tanto na atividade jurisdicional¹⁸, quanto na composição e funcionamento do Poder Judiciário¹⁹.

Nesse propósito, a abordagem interseccional se faz necessária para a compreensão das complexas camadas de discriminação que dificultam as magistradas alcançarem a igualdade de oportunidades, remuneração e modos de vida²⁰. A fim de interromper a reprodução estrutural do racismo, do machismo e de outras opressões, é importante observar a origem e a realidade do sistema de direito, que se baseia num modelo predominantemente masculino, branco, cis-heteronormativo e sem deficiências, que muitas vezes invisibiliza outras existências²¹. A busca pela representatividade institucional no Poder Judiciário importa como instrumento, mas também como um objetivo na redução das desigualdades²².

Neste bloco, a análise sobre o perfil das magistradas respondentes considera os marcadores sociais, de saúde, educacionais e funcionais, buscando identificar possíveis correlações entre esses aspectos e as dificuldades vivenciadas nas carreiras das magistradas trabalhistas. O propósito é contribuir para um desenho da diversidade social da amostra de magistradas a partir da análise da faixa etária, estado civil, raça/etnia, identidade de gênero, origem geográfica, atividade econômica prévia ao ingresso na magistratura e a profissão do cônjuge.

Investigar a presença de deficiência, necessidades especiais e condições de saúde permite avaliar o impacto da saúde na trajetória profissional. Por sua vez, a análise da formação educacional, incluindo a instituição de graduação e pós-graduações, complementa o perfil, assim como o exame do cargo, designação, situação funcional, tempo de ingresso na magistratura e tribunais de atuação, que fornecem elementos gerais para compreender as trajetórias e as posições ocupadas por este conjunto de magistradas. Ademais, a intersecção desses dados permite a análise mais completa e contextualizada das desigualdades e dificuldades enfrentadas pelas magistradas, em cada item a seguir.

17 FERRITO, Bárbara; MARTINS, Viviane. Heurísticas e vieses cognitivos em decisões judiciais trabalhistas. In CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Enamat, vol. 7, pp. 363-386. Brasília (DF): Enamat, nov. 2023.

18 MAEDA, Patrícia. O caso das empregadas da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus: uma reescrita possível

19 PIMENTEL, Laura Mostaro. O gênero e sua construção no Judiciário brasileiro – uma breve revisão de dados quantitativos e qualitativos sobre o Poder Judiciário.

RICHA, Morgana de Almeida. Mulheres na Justiça do Trabalho: presença histórica nos tribunais – Observatório de excelências femininas. Sefrin. A participação das mulheres na Justiça do trabalho brasileira: um recorte histórico.

20 CHAIB, Liana; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel de. A construção da igualdade no contexto assediador da tradicional divisão sexual e racial do trabalho

21 FERRITO, Bárbara. Racializando o Direito do Trabalho. P. 55.

22 MAEDA, Patrícia. The pod generation: a (des)igualdade para as magistradas mães. P. 394.

3.1. Perfil sociodemográfico

A compreensão do perfil sociodemográfico das magistradas requer a análise articulada de diferentes marcadores que moldam suas trajetórias profissionais e experiências no sistema de justiça. Elementos como faixa etária, estado civil, raça/etnia, identidade de gênero, unidade federativa de origem, atividade econômica exercida antes do ingresso na magistratura e a profissão do cônjuge oferecem pistas sobre as condições de entrada, permanência e ascensão na carreira. A observação desses dados sob uma perspectiva interseccional permite evidenciar desigualdades estruturais e destacar como determinados perfis sociais são mais frequentemente atravessados por obstáculos invisibilizados no funcionamento cotidiano da Justiça do Trabalho.

A faixa etária compreendida entre 41 e 60 anos representa 70,1% das magistradas respondentes, sendo 37,7% entre 41 e 50 anos, e 32,4% entre 51 e 60 anos (gráfico 1). Em números próximos, 15,4% declararam ter entre 31 e 40 anos, enquanto 14% estão acima de 60 anos. Ainda, apenas 0,5% têm entre 20 e 30 anos.

Esse dado indica que a faixa etária das respondentes da edição de 2025 é maior em relação à pesquisa de 2019, pois naquele ano a faixa etária compreendida entre 31 e 50 anos representava 70,5% das respondentes²³. Essa faixa etária prevalente na amostra (70,1%) é também maior em relação à medida por AMB *et al.* (2023), que verificou 64,2% tendo entre 43 e 62 anos de idade, e 28% no intervalo entre 28 e 42 anos²⁴.

O estado civil das respondentes é majoritariamente de magistradas casadas (60,7%) e em união estável (12,3%). Por sua vez, o número de magistradas separadas ou divorciadas é 15,9%, o de solteiras é 9,6% e o de viúvas é 1,5% (gráfico 2).

O resultado se aproxima do obtido por AMB *et al.* (2023) para o Perfil das Magistradas Brasileiras, que mediu 62,2% casadas, 13,4% divorciadas, 11,2% em união estável, 10,3% solteiras e 2,1% de viúvas²⁵.

Quanto à autodeclaração de raça/etnia (gráfico 3), os números de 79,4% de brancas, 12,6% de negras pardas, 2,1% de negras pretas, 1,9% de amarelas e 0,4% de indígenas representam a persistência da baixa diversidade no perfil das magistradas respondentes, conforme mensurado na pesquisa de 2019²⁶.

O resultado se aproxima do obtido por AMB *et al.* (2023) no Perfil das Magistradas Brasileiras em relação às 79,7% branca, mas se mostra ligeiramente inferior às 15% pardas, e um pouco superior ao valor de 0,1% pretas, 1,3% amarelas e 0,2% de indígenas²⁷.

23 ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Dificuldades na Carreira da Magistrada*.

24 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais.

25 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

26 ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Dificuldades na Carreira da Magistrada*. Brasília, 2019.

27 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais.

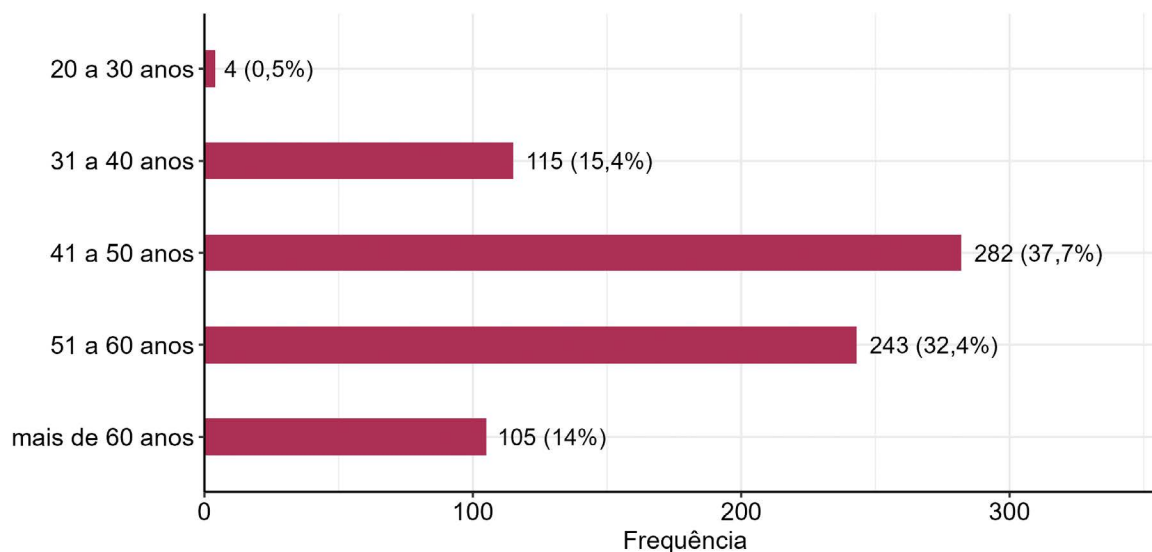
Dentre as respondentes (gráfico 4), o percentual absolutamente prevalente de 98,7% de mulheres cisgênero (aquelas que nasceram com sexo biológico feminino e se identificam com o gênero feminino), com apenas 1,2% respondentes que preferiram não informar e 0,1% que se identificam como gênero fluido/não binário (pessoas que não se identificam com um papel ou identidade de gênero).

Quanto ao local de nascimento (gráfico 5), os números por unidade da federação apontam alta incidência de magistradas nascidas em São Paulo, com 23%, seguidas por nascidas no Rio Grande do Sul, com 13%, e em Minas Gerais, com 10,5%. Abaixo dos 10% e acima dos 5% estão Bahia, com 7,2%, Rio de Janeiro, com 6,8% e Paraná, com 5,9%.

Os números revelam ainda (gráfico 6), que a maioria das respondentes residia nos estados do Sudeste e Sul antes de ingressar na magistratura, com destaque para São Paulo, que concentra 25,2% do total. Outros estados com alta frequência incluem Rio Grande do Sul (12,7%), Minas Gerais (7,9%), Rio de Janeiro (6,9%), Bahia (6,5%) e Paraná (6%).

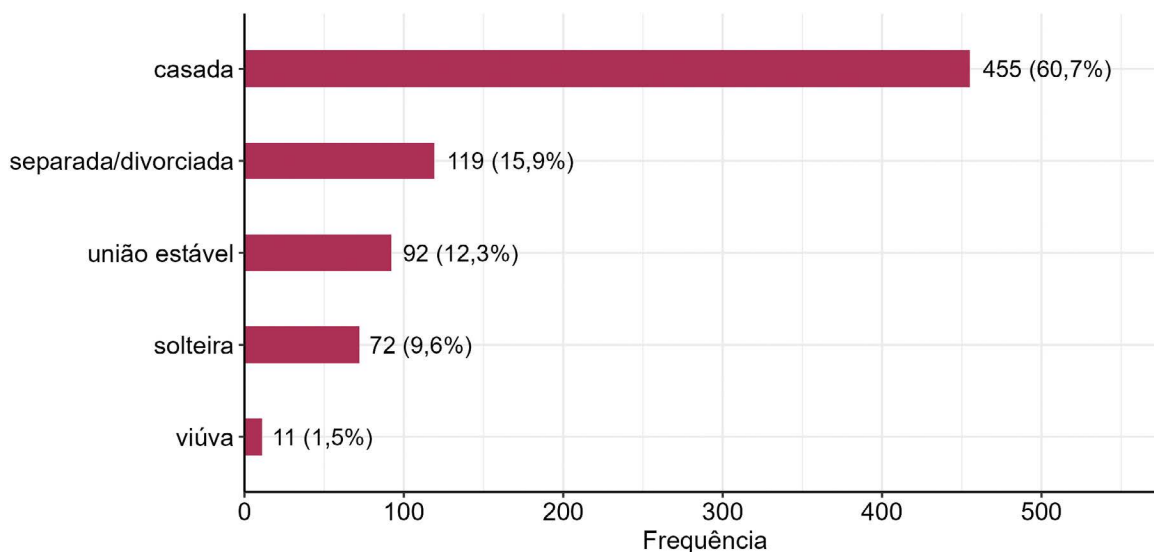
Em contraste, unidades da federação das regiões Norte e parte do Nordeste apresentam participação significativamente menor, como Acre (0,3%), Tocantins e Rondônia (0,4%) e Sergipe (0,5%).

Gráfico 1: Faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



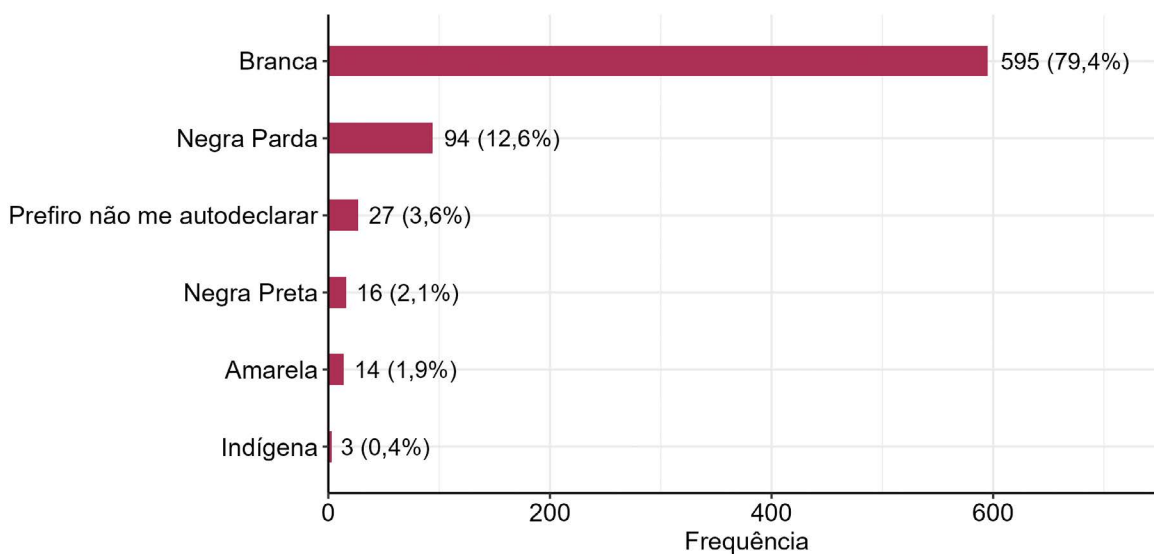
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 2: Estado civil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

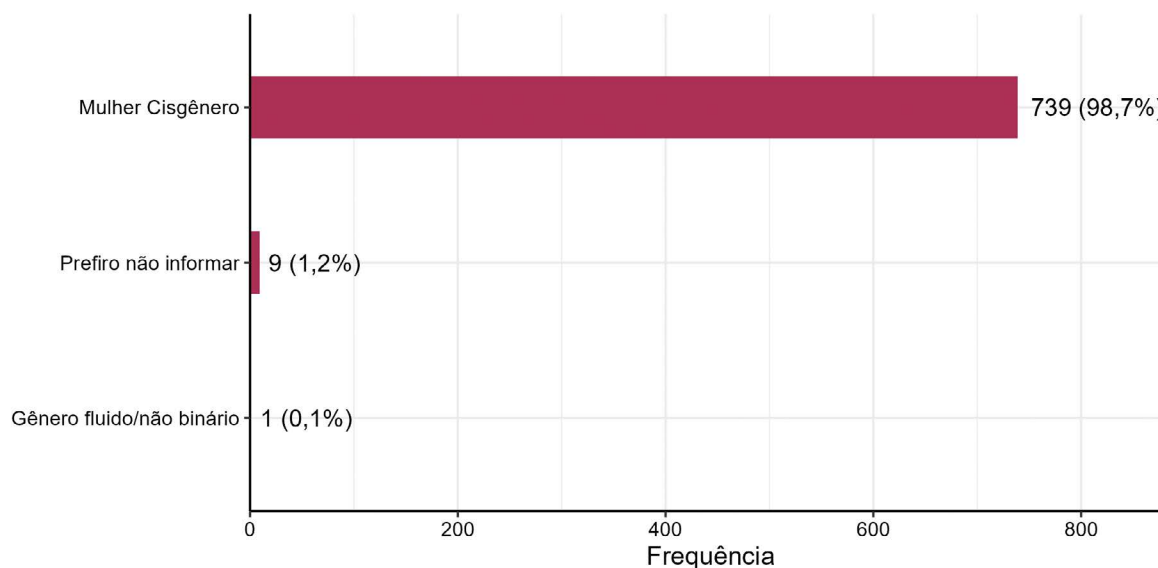


Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

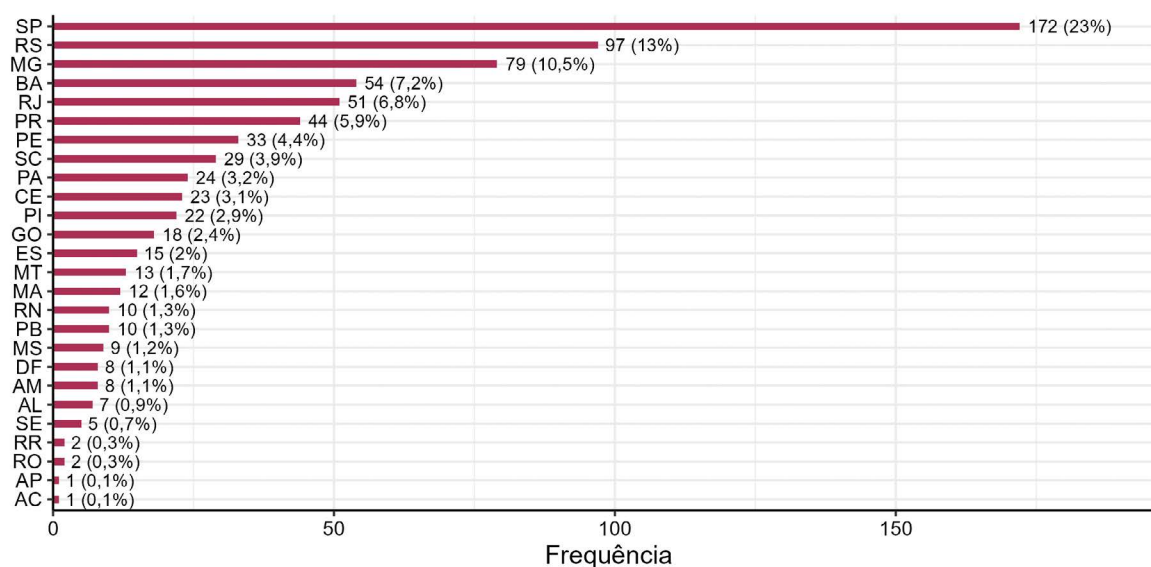
Gráfico 3: Autodeclaração raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

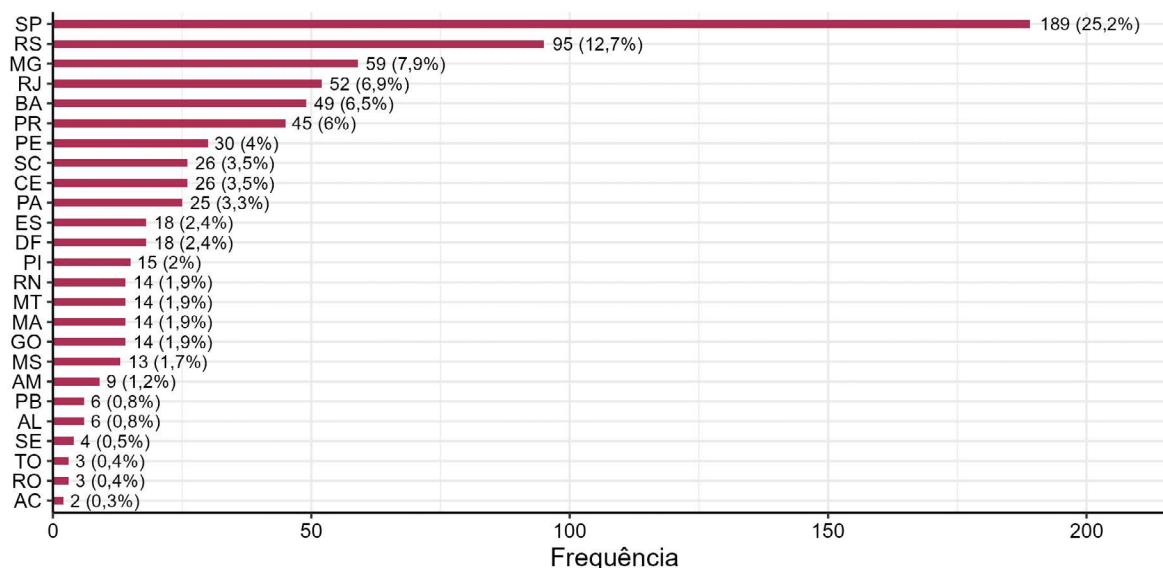
Gráfico 4: Identidade de gênero: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 5: UF de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 6: UF anterior ao ingresso da magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.2. Perfil socioeconômico

A maioria das magistradas respondentes – 94,7% (709 respondentes) – já havia exercido alguma atividade laboral antes de ingressar na magistratura do trabalho, com apenas 5,3% (40 respondentes) sem experiência profissional remunerada anterior (gráfico 7).

Esse dado evidencia que o ingresso na carreira foi majoritariamente precedido por alguma forma de inserção no mercado de trabalho. É necessário ponderar que o exercício de atividade remunerada anteriormente é pré-requisito ao ingresso na carreira, que exige três anos de atividade jurídica após a conclusão da graduação (Constituição Federal de 1988, Art. 93)²⁸. Ademais, as atividades que contabilizam esse tempo de atividade jurídica (Resolução CNJ nº 75/2009)²⁹ são comumente remuneradas.

Os números indicam (gráfico 8) que a maioria das respondentes ingressou na magistratura do trabalho após terem ocupado postos com remuneração relativamente alta: 61,8% recebiam mais de 5 salários mínimos. Outras mulheres, no percentual de 22,7%, situavam-se na faixa de 3 a 5 salários mínimos, enquanto apenas 15,5% tinham renda entre 1 e 3 salários mínimos.

Esses dados indicam que o acesso à magistratura tende a ocorrer entre mulheres que já possuíam inserção profissional bem remunerada, sugerindo barreiras socioeconômicas para quem parte de patamares de renda mais baixos. Esse resultado coaduna com as pesquisas ENAMAT/IPEA, Perfil dos magistrados I e II CNU 2019 e 2025. Inclusive, nessas últimas pesquisas verifica-se que a experiência laboral dos aprovados tem se valorizado nos últimos anos, apresentando evolução da média de salário/remuneração³⁰.

28 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

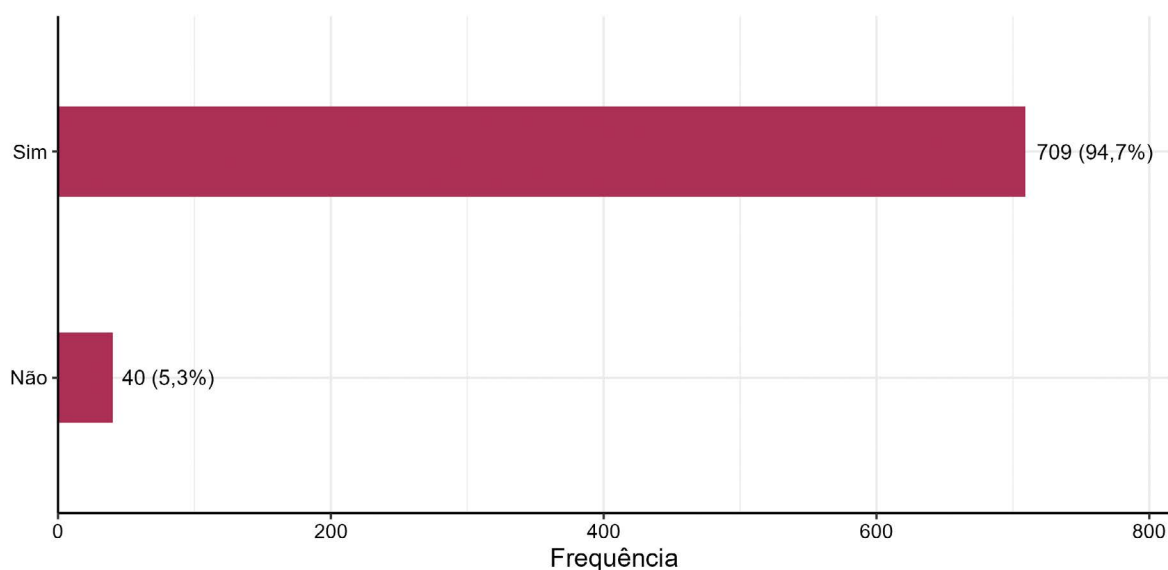
29 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 75, de 12 maio de 2009.

30 INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*.

A maioria das magistradas da Justiça do Trabalho respondentes, que afirma ter união estável ou estar casada, possui cônjuges com profissões de alto prestígio e estabilidade (gráfico 9), sendo a mais frequente a de magistrado(a), em 34,8% dos casos, seguida por profissionais autônomos (23,2%), servidores públicos federais (9,8%) e empresários(as) (8,7%).

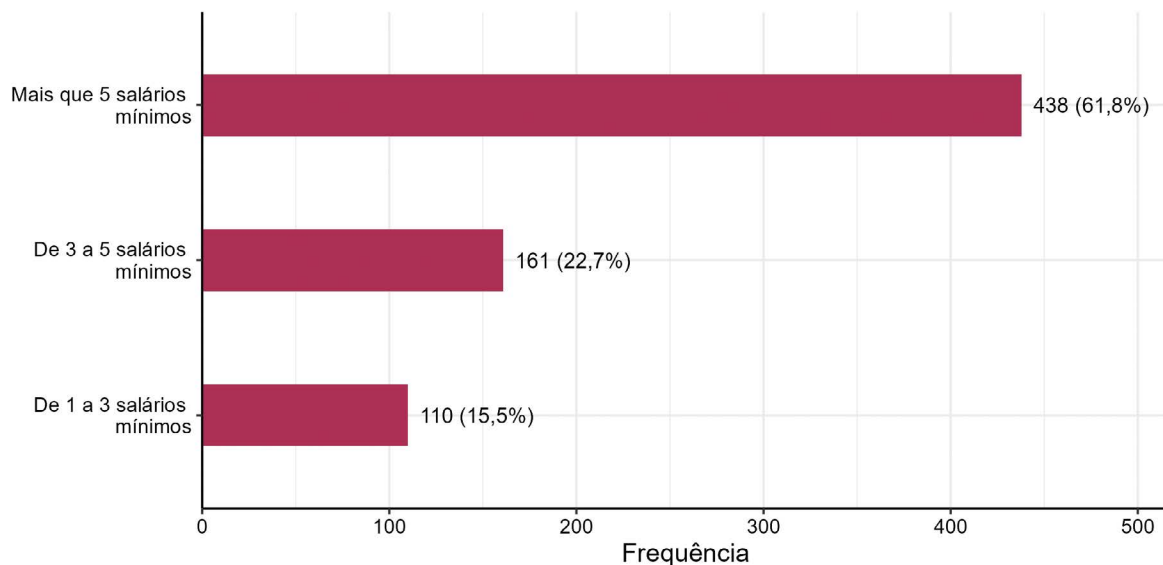
Essa predominância de vínculos profissionais de renda média a alta indica um padrão de casamento entre pessoas de contextos socioeconômicos semelhantes. Ocupações como trabalho doméstico, desemprego ou serviço público municipal, aparecem com baixíssima frequência, sugerindo alta seletividade social e reforço de redes profissionais e econômicas de maior renda.

Gráfico 7: Atividade econômica remunerada antes do ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



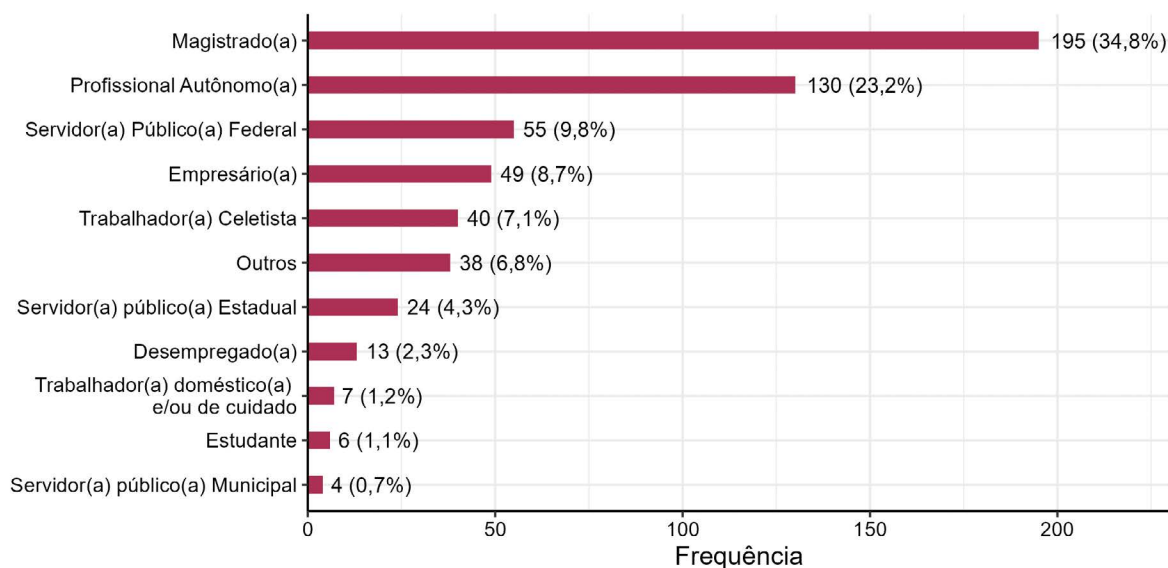
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 8: Faixa remuneratória antes do ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 9: Profissão do cônjuge: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.2.1. Conclusões dos blocos de sociodemográfico e econômico

A análise dos dados apresentados sobre o perfil sociodemográfico e econômico das magistradas respondentes permite extrair diversas conclusões interligadas, especialmente a partir de uma perspectiva interseccional e crítica do modelo estrutural.

Nota-se que a maior concentração etária compreende-se entre **41 e 60 anos** (70,1%) e que a maioria das magistradas é **casada ou está em união estável** (73%).

Em termos raciais, prevalece uma **baixa diversidade racial**: 79,4% das magistradas se autodeclararam brancas, enquanto apenas 14,7% se identificam como negras (pretas e pardas somadas). E a presença indígena ou amarela é residual. De acordo com o recorte amostral, a magistratura trabalhista se apresenta como um espaço marcadamente branco, refletindo barreiras de acesso e desigualdades sistêmicas na seleção e ascensão profissional dentro carreira da magistratura e revelando que o recorte de gênero não garante sozinho a inserção nos demais aspectos de diversidade, aproximando-se dos achados das pesquisas ENAMAT/IPEA, Perfil dos magistrados I CNU/2019 ³¹ e II CNU/2025.

A absoluta maioria das respondentes se identifica como mulher cisgênero (98,7%), com a presença de pessoas trans ou não binárias quase nula. Assim, em termos de representação, esse grupo **não contempla a diversidade de identidades de gênero**, talvez como reflexo de exclusões institucionais ou sociais que afetam pessoas trans e não binárias no acesso à carreira jurídica.

Em termos de origem geográfica, a amostra revela que **há altas concentrações de magistradas nascidas e residentes, antes do ingresso, em estados do Sudeste e Sul**, como São Paulo, Rio Grande do Sul e Minas Gerais, com mais de 50% de registros sobre a procedência concentrados nesses estados.

³¹ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*.

Quanto à representatividade da classe econômica, 94,7% das magistradas já tinham experiência profissional remunerada antes da magistratura trabalhista e 61,8% ganhavam mais de 5 salários mínimos. Assim, **o ingresso na carreira parece exigir capital econômico e social elevado**, tanto para financiar a preparação para o concurso quanto para acumular experiências laborais valorizadas, restringindo o acesso à carreira por mulheres de camadas populares.

Em reforço a essa conclusão, a maior parte das magistradas do estudo tem cônjuges de alta renda e prestígio: magistrados, autônomos, empresários e servidores públicos federais. Há uma possível indicação de **endogamia de classe** no contexto social das magistradas.

Em resumo, o perfil da amostra revela-se **de magistradas brancas, cisgênero, de classe média alta, com formação e trajetória anteriores bem estruturadas, e originárias das regiões mais desenvolvidas do país**. Esses elementos podem indicar a existência de barreiras interseccionais de gênero, raça, classe e origem geográfica que limitam a diversidade na magistratura do trabalho e reproduzem desigualdades estruturais no âmbito do judiciário, como indicam pesquisas realizadas nesse sentido³².

3.3. Perfil educacional

No tocante à trajetória educacional das magistradas trabalhistas, a pesquisa buscou compreender aspectos relacionados à formação acadêmica, referentes ao tipo de instituição de ensino superior frequentada, bem como a continuidade dos estudos com a realização de cursos de pós-graduação depois do ingresso na magistratura.

Indagadas sobre onde se graduaram em direito (gráfico 10), 49,7% das magistradas respondentes disseram ter feito o curso em uma instituição pública e 46,2% em instituições privadas. Ainda, 3,9% disseram que estudaram em instituições privadas com o apoio de políticas públicas de financiamento, e 0,3% em instituições públicas com apoio de políticas de cotas ou ações afirmativas.

Esse número se alinha com os resultados de AMB *et al.* (2023), de 52,1% de egressas de universidades públicas e 47,9% de instituições privadas de ensino superior³³. Há resultado próximo também observando-se o 2º Censo do Poder Judiciário (2023), em que para 51,5%, o curso de Direito foi concluído em instituições públicas e 48,5% em instituições privadas³⁴.

Os dados revelam uma distribuição equilibrada entre instituições públicas e privadas, indicando não haver uma predominância clara de algum tipo. No entanto, a baixa incidência de magistradas que acessaram o ensino superior por meio de políticas públicas de financiamento ou ações afirmativas sugere uma limitada presença de mecanismos de inclusão social nesse percurso. Isso possivelmente pode ter relação com fato de que a Lei de Cotas nº 12.711 foi publicada apenas em 2012. A Lei estabeleceu a reserva de vagas em universidades e institutos federais para estudantes oriundos de escolas públicas, de baixa renda, autodeclarados pretos, pardos e indígenas e para pessoas com

32 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *O I Concurso Público Nacional Unificado da Magistratura do Trabalho*.

33 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

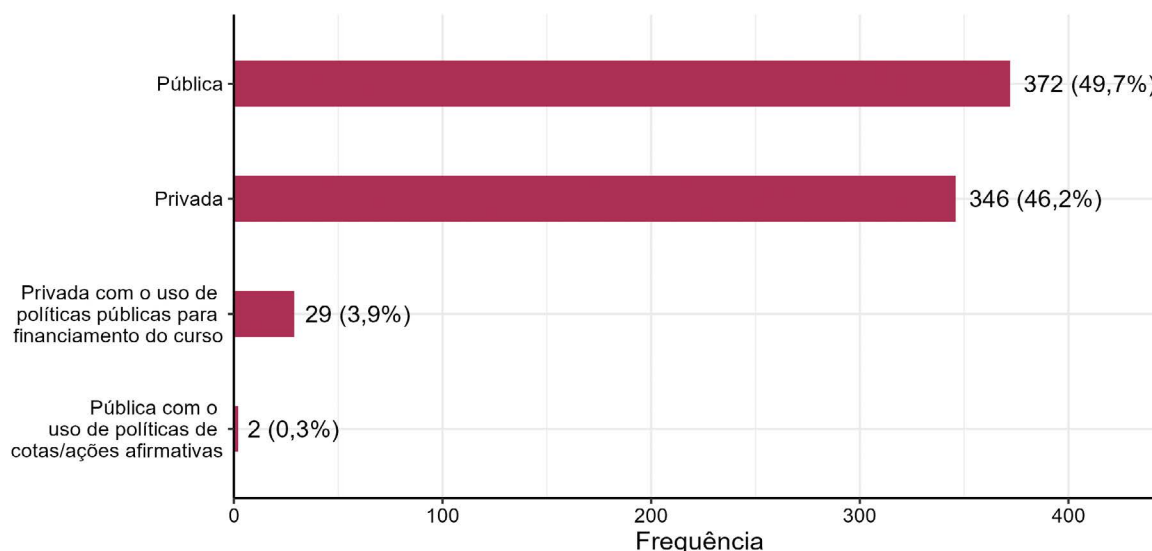
34 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório.

deficiência. Ademais, a ampliação das linhas de fomento públicas para o ingresso em universidades privadas, como o Programa FIES - criado pela Lei nº 10.260, de julho de 2001, apresentaram diferentes padrões de incentivo orçamentário ao longo dos anos. Portanto, não é possível avaliar em qual proporção tais medidas influenciaram o subsídio à formação superior do grupo aqui estudado³⁵.

Em relação à continuidade na formação acadêmica após ingressarem na magistratura (gráfico 11), a maioria das magistradas respondentes (61%) buscou algum tipo de pós-graduação, prevalecendo a especialização (36,8%). O mestrado (17,1%) e o doutorado (4,7%) apresentam taxas menores que a formação *lato sensu*, o que talvez possa ser explicado pelas exigências intensas das formações *stricto sensu*, por vezes incompatíveis com as elevadas cargas de trabalho da magistratura. Por outro lado, esses índices de mestrado e doutorado estão próximos dos achados do 2º Censo do Poder Judiciário, no sentido de que 15,1% dos magistrados e magistradas contam com mestrado e 4,7% doutorado³⁶. Nota-se também que, à medida que as magistradas avançam no tempo de magistratura (gráfico 12), elas vão buscando reforçar sua formação: 41,2% das magistradas têm especialização dentre aquelas com mais de 20 anos de carreira³⁷.

Já o número de 39% de magistradas (gráfico 11) que não realizaram nenhuma pós-graduação sugere que, para essa parcela considerável, a pós-graduação pode ter sido cursada antes do ingresso na magistratura; a formação jurídica de base pode ter sido considerada suficiente para o exercício da função, e/ou as condições institucionais e pessoais não favoreceram a continuidade desses estudos, entre outros fatores.

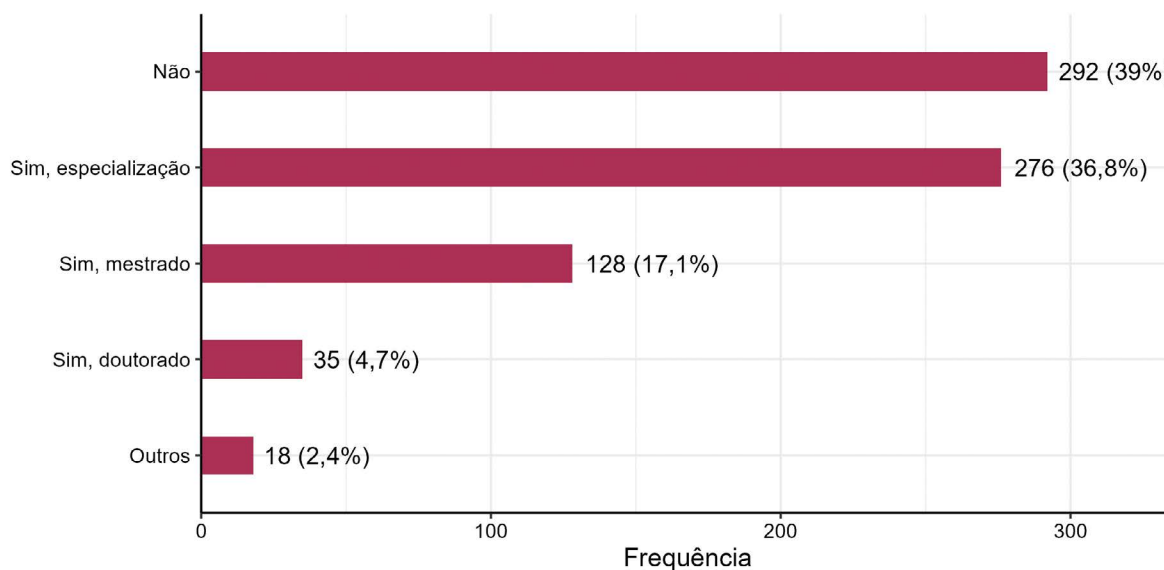
Gráfico 10: Tipo de instituição e financiamento da graduação: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



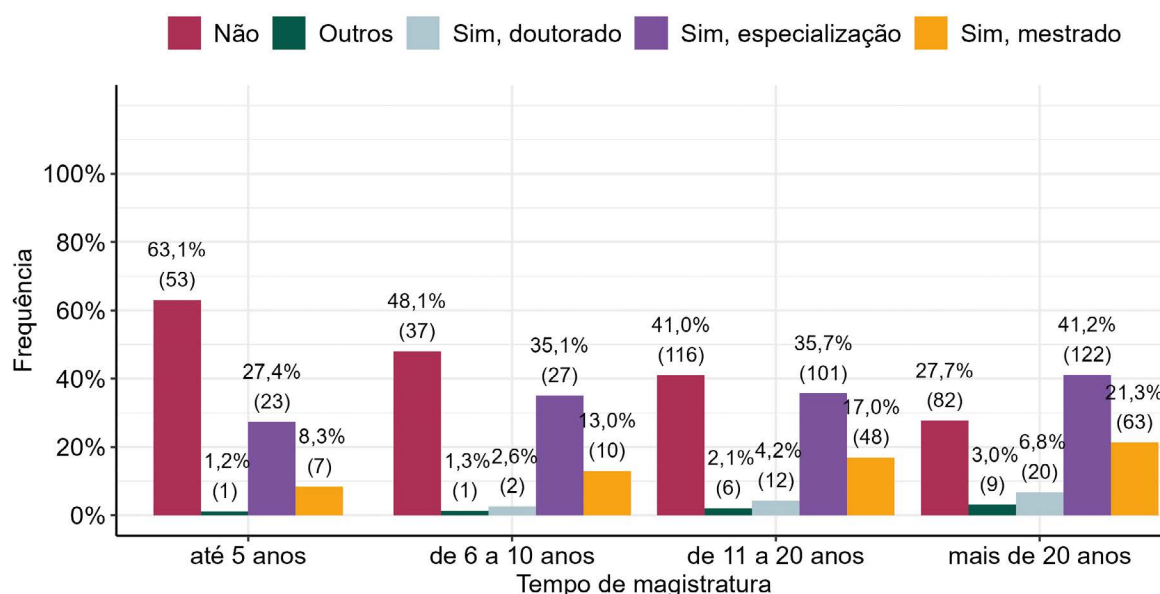
35 BRASIL. Lei nº 10.260, de julho de 2001. Dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao estudante do Ensino Superior e dá outras providências.

36 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório.

37 Nota explicativa: todos os gráficos de correlação do relatório foram feitos considerando as frequências relativas (quantidade de vezes que um determinado valor ocorre em relação ao total de observações dentro de cada grupo avaliado).

Gráfico 11: Pós-graduação após o ingresso: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 12: Pós-graduação após o ingresso *versus* tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.3.1. Conclusão do bloco de perfil educacional

A análise da trajetória educacional das magistradas do trabalho revela uma formação acadêmica marcada por certa **paridade entre as egressas de instituições públicas e privadas de ensino superior**. Há baixa incidência de ingresso por meio de políticas públicas de inclusão, não sendo possível avaliar, nos limites deste estudo, em que medida as políticas de cotas e de incentivos à formação superior não alcançaram a amostra aqui estudada.

No que se refere à formação continuada, embora a maioria das magistradas tenha buscado alguma modalidade de pós-graduação após o ingresso na carreira, há o **predom**

mínio de cursos de especialização e, em menor percentual, de mestrado e doutorado. No caso da não continuidade de estudos de pós-graduação após o ingresso na carreira, é interessante avaliar, em outros levantamentos, se há adiamento de sua realização em razão de compromissos de cuidado ou dupla jornada assumidos pelas magistradas.

3.4. Situação funcional

A seção a seguir reúne dados funcionais das magistradas da Justiça do Trabalho, permitindo um panorama sobre sua trajetória institucional e a diversidade de posições ocupadas no âmbito da carreira. São abordadas informações como o cargo atualmente ocupado, a existência ou não de designações específicas, a situação funcional das respondentes, o tempo de ingresso na magistratura e os tribunais nos quais atuam ou atuaram. Esses elementos contribuem para compreender a distribuição das mulheres na estrutura da Justiça do Trabalho, além de evidenciar possíveis padrões de mobilidade, estabilidade e permanência na carreira.

Os dados sobre os cargos ocupados revelam que a maioria das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho se concentra nas etapas iniciais e intermediárias da carreira (gráfico 13): 45% atuam como juízas substitutas e 43,8% como titulares de vara. Apenas 11,2% alcançaram o cargo de desembargadora.

A maioria das juízas substitutas respondentes (70,9%) possui designação fixa (gráfico 14), contando com certa estabilidade e previsibilidade no exercício de suas atividades. Por outro lado, uma parcela considerável de 27,3% das magistradas atua sem designação fixa.

Essa diferença pode ser explicada por critérios internos dos tribunais, como a adoção de políticas administrativas locais. Ademais, a existência de 1,8% de outras respostas indica possíveis lacunas na categorização das lotações das juízas, sugerindo a necessidade de maior nitidez e padronização nesse processo.

Em relação à situação funcional (gráfico 15), quase a totalidade (98,8%) das magistradas trabalhistas respondentes está em atividade.

Os dados sobre o tempo de ingresso na magistratura (gráfico 16) revelam que a maior parte das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho possui uma trajetória extensa na carreira: 40% estão há mais de 20 anos na função, e 38,2% atuam entre 11 e 20 anos. Apenas uma minoria de 21,8% ingressou nos últimos 10 anos, dos quais 10,4% contam entre 6 e 10 anos, e 11,4% com 5 anos ou menos.

A distribuição das magistradas respondentes por tribunal regional (gráfico 17) revela maior concentração nas regiões com maior densidade populacional e com maior número de varas trabalhistas.

O TRT da 2ª Região (São Paulo) concentra o maior número de magistradas (16,8%), seguido pelo TRT da 15ª Região (Campinas) com 10,8% e o TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul) com 10,3%. Tribunais Regionais em estados com menor população apresentam menores percentuais, como os TRTs da 20ª (0,5%), 13ª (0,8%) e 24ª Regiões (1,1%). Essa prevalência tende a refletir o porte e a complexidade de cada TRT, além de indicar assimetrias na distribuição de magistradas pelo país. Ainda há uma respondente no CNJ e outra no TST (0,1% cada) evidenciando o local de lotação atual.

Esses dados se aproximam do resultado do local de residência anterior ao ingresso na carreira, visto que a maioria das respondentes residia nos estados do Sudeste e Sul, com destaque marcante para São Paulo.

Gráfico 13: Cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

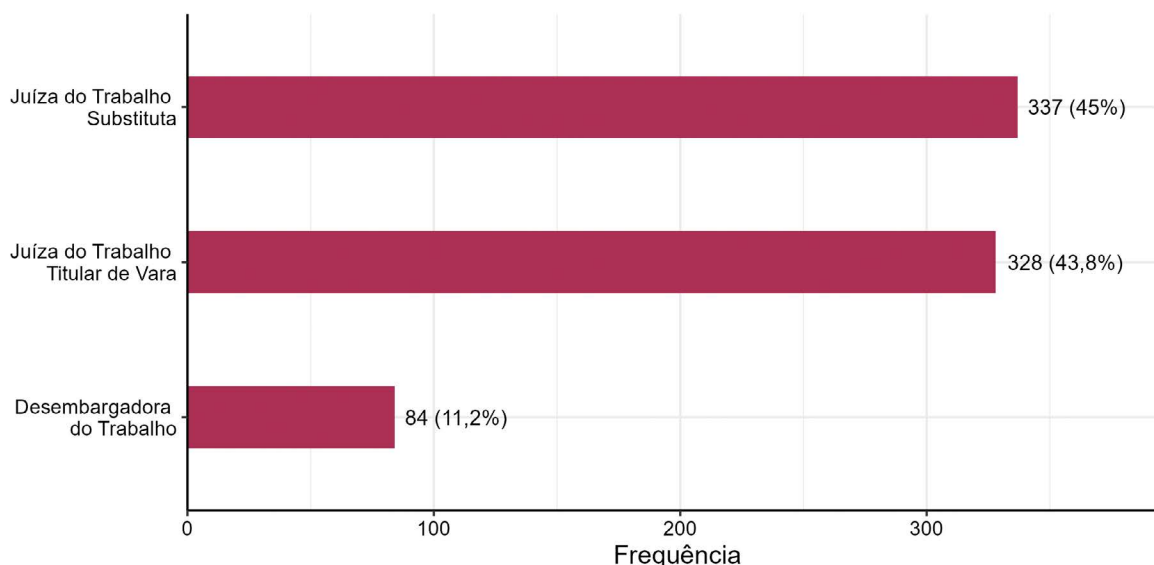


Gráfico 14: Designação fixa, dentre as juízas do trabalho substitutas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

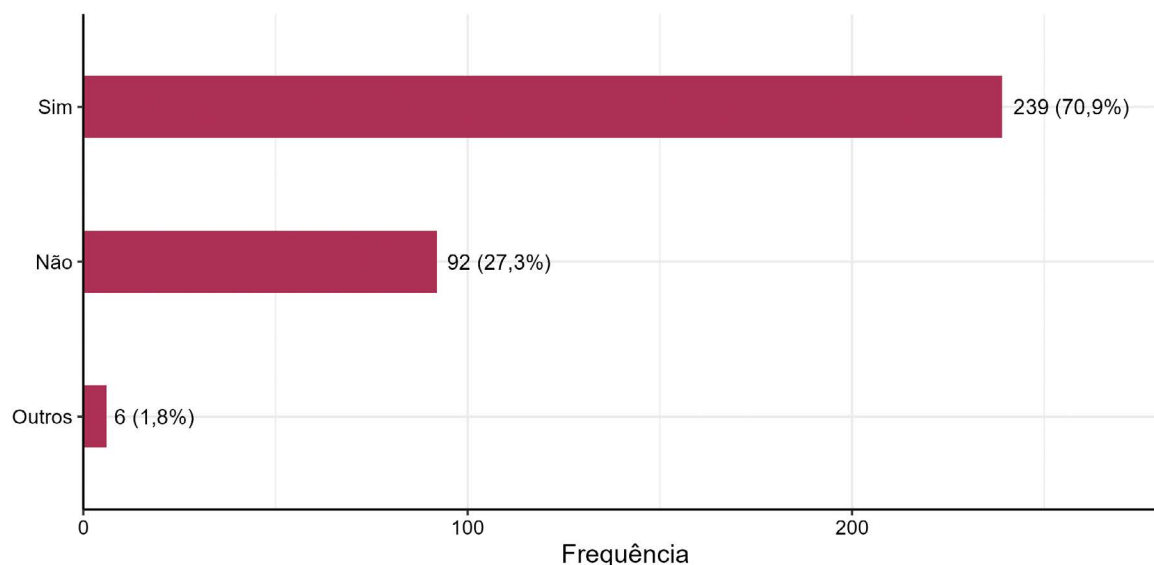
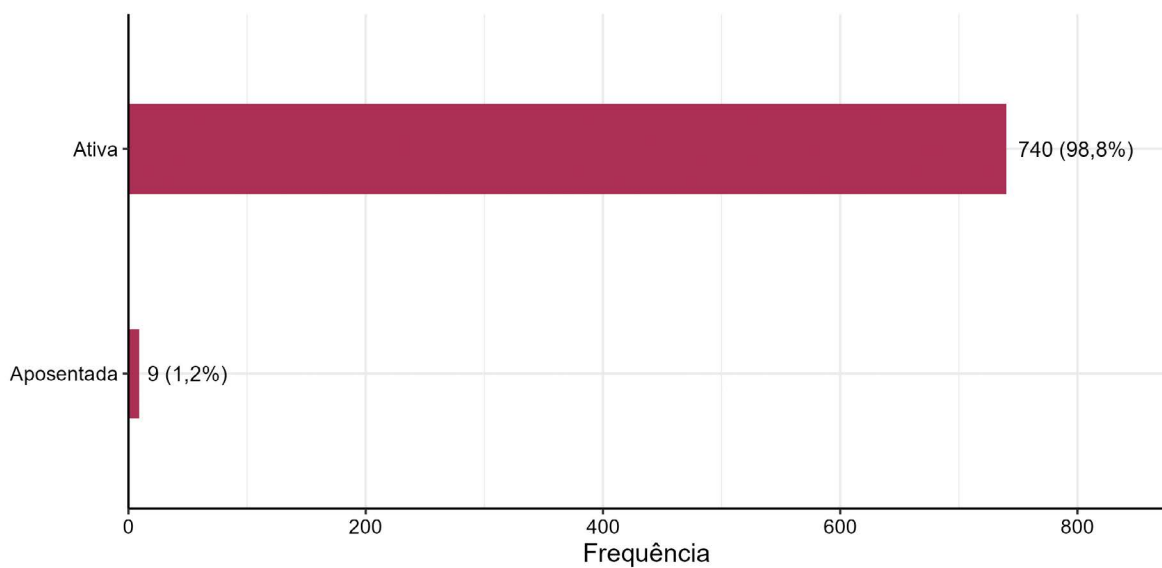
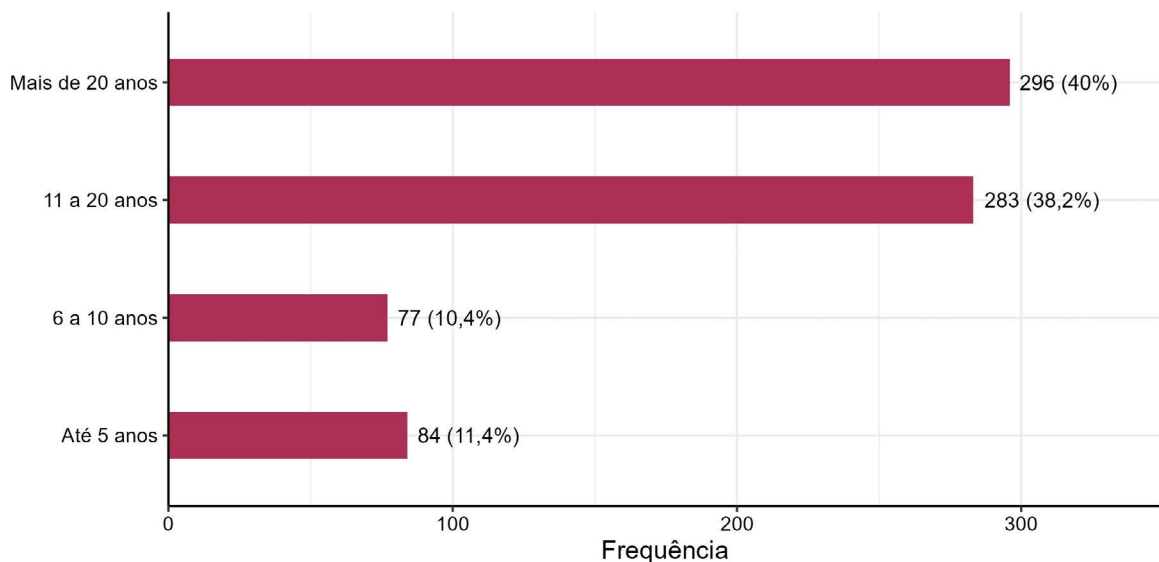


Gráfico 15: Situação funcional: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



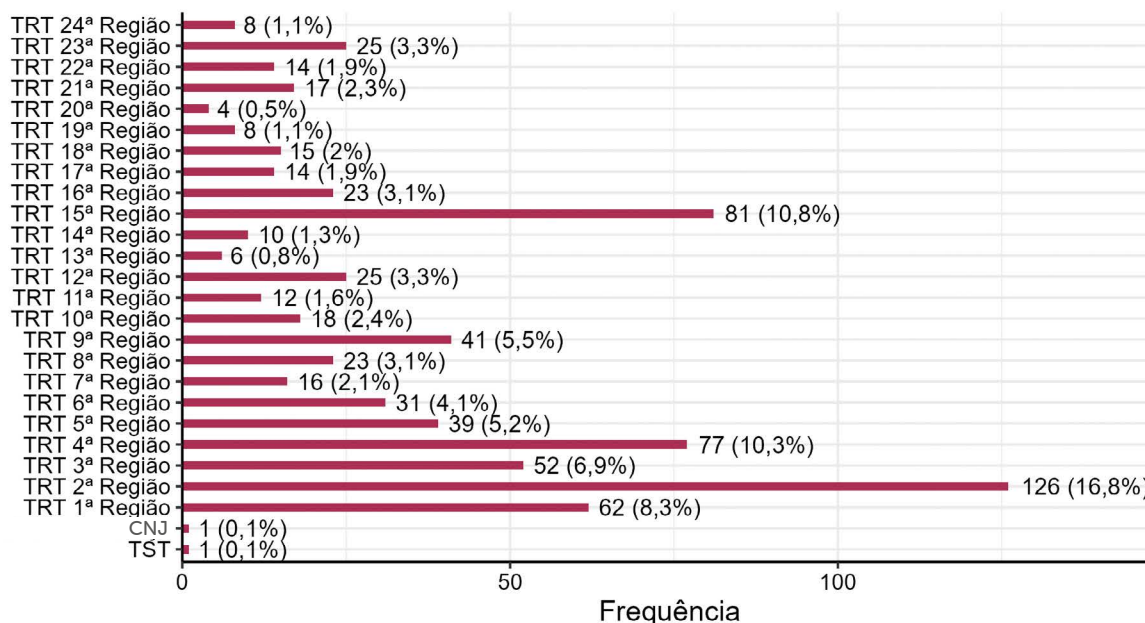
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 16: Tempo de ingresso na magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 17: Tribunal em que exerce ou, caso aposentada, que exerceu a magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.4.1. Conclusão do bloco de situação funcional

A análise funcional das magistradas da Justiça do Trabalho revela a expressiva concentração das juízas respondentes com mais de 10 anos de magistratura.

Embora a maioria das juízas substitutas conte com designação fixa, há um número significativo de magistradas atuando de outra forma, o que pode vir a representar maiores desafios cotidianos relacionados ao planejamento da vida pessoal e profissional. A distribuição geográfica das amostras de magistradas também reforça assimetrias regionais, com maior presença nos tribunais de maior porte e nas regiões mais populosas.

O estado de São Paulo (TRTs 2ª e 15ª Regiões) concentra o maior número de magistradas respondentes, seguido do Rio Grande do Sul (TRT da 4ª Região). Outro dado que pode ser visto sob o prisma da presença demográfica revela que o local de residência da maioria das respondentes antes do ingresso na magistratura situava-se nos estados do Sudeste e Sul, com destaque marcante para São Paulo (gráfico 6).

3.5. Perfil da Saúde

A dimensão da saúde das juízas é um aspecto fundamental para compreender as barreiras enfrentadas no exercício da magistratura. Investigar a presença de deficiências, o tipo de deficiência, eventuais necessidades especiais, as ocorrências de doenças graves e as condições gerais de saúde permite mapear como essas variáveis influenciam a qualidade de vida e o cotidiano profissional das magistradas.

O gráfico 18 mostra que a imensa maioria das respondentes declarou não ter deficiência: são 719 mulheres, o que representa 96% do total. Um reduzido número de magistradas (3,3%) se identificaram como pessoas com deficiência (PcD), enquanto 0,7% preferiram não informar. A pessoa com deficiência é aquela que apresenta limitações

de caráter duradouro, sejam elas físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, e que, ao se deparar com barreiras no ambiente social, pode ter comprometida sua participação plena e igualitária na sociedade em relação às demais pessoas³⁸.

Esse percentual está próximo dos 95,7% de magistradas em todo o Poder Judiciário sem deficiência, necessidade especial ou doença grave, conforme resultados obtidos pela AMB *et al.* (2023)³⁹.

Observa-se também a baixa representatividade de pessoas com deficiência entre as magistradas da Justiça do Trabalho, conforme demonstra o 2º Censo do Poder Judiciário (2023), o que pode sugerir barreiras estruturais à inclusão dessas profissionais no Judiciário, desde o acesso aos concursos até a progressão na carreira⁴⁰.

Dentre as 25 magistradas que declararam possuir algum tipo de deficiência, observa-se, no gráfico 19, que 48% têm deficiência física, 24% deficiência visual, 16% deficiência auditiva, 8% deficiência mental e 4% deficiência intelectual⁴¹.

Em relação às necessidades especiais, o gráfico 20 revela que 92,9% das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho declararam não possuí-las, enquanto 5,5% afirmaram tê-las e 1,6% preferiram não informar.

O número de magistradas que relatam possuir necessidades especiais — TDAH, transtornos globais do desenvolvimento, transtorno de processamento sensorial, dislexia, obesidade, redução temporária de mobilidade, fibromialgia, lúpus, epilepsia, além de condições como lactação e gestação — é significativo (41 respondentes), mesmo que representem minoria.

A título de informação, o número de magistradas com necessidades especiais se mostra ligeiramente acima dos 1,1% de magistradas com deficiência ou necessidade especial em todo o Poder Judiciário, conforme AMB *et al.* (2023).⁴² Além disso, AMB *et al.* (2023) apontou 2,6% das magistradas brasileiras recebendo “apoio por meio de designação provisória para local mais próximo da residência ou tratamento” e outros 2,6% com “apoio mediante permissão para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, sem acréscimo de produtividade”⁴³.

Entre as necessidades especiais informadas pelas magistradas respondentes, o gráfico 21 revela que a fibromialgia é a mais recorrente, presente em 23,3% dos casos. Em

38 BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

39 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

40 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório*.

41 Para fins deste relatório, adotam-se as definições do Decreto nº 5.296/2004, combinadas com as orientações previstas na Lei nº 13.146/2015. Ver BRASIL. *Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004* que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica e a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

42 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

43 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

seguida, aparecem o Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e a redução temporária de mobilidade, ambos com 18,6%. A obesidade é mencionada por 16,3% das magistradas. Lactantes e gestantes somam 9,3% da amostra, enquanto transtornos globais do desenvolvimento, transtornos de processamento sensorial e lúpus foram apontados por 4,7% das respondentes.

De acordo com a legislação vigente, são consideradas doenças graves, entre outras: tuberculose ativa, esclerose múltipla, neoplasia maligna (câncer), hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget (osteíte deformante) e a síndrome da imunodeficiência adquirida (AIDS)⁴⁴.

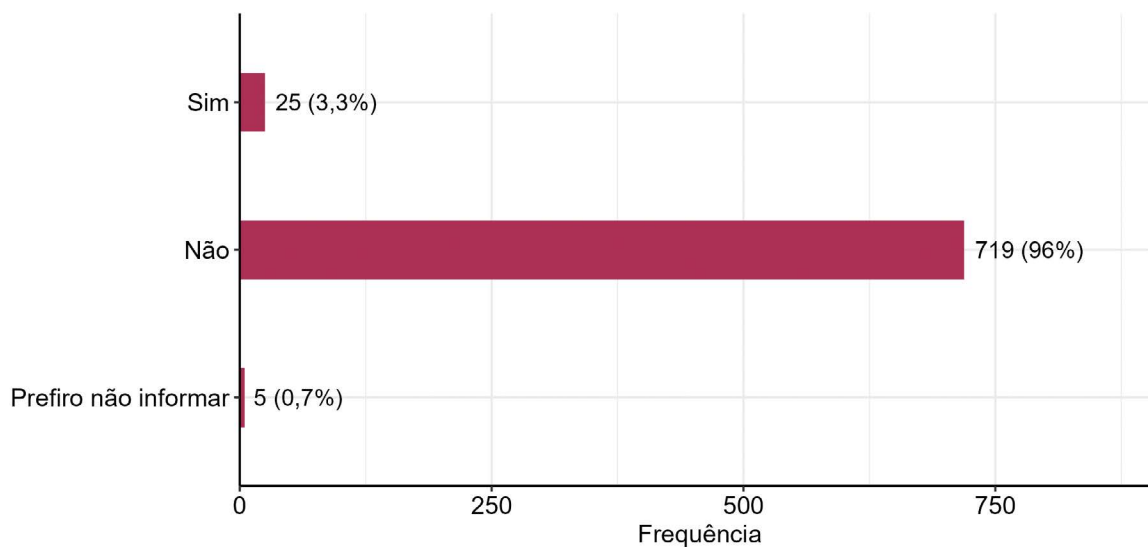
Questionadas sobre a presença dessas doenças graves (gráfico 22), a imensa maioria das magistradas trabalhistas respondentes (94,7%) declarou não ter nenhuma delas, enquanto 3,6% afirmaram conviver com alguma dessas condições. Esses dados indicam baixa prevalência de doenças graves entre as magistradas, mas não minimizam a importância de garantir confidencialidade e apoio institucional adequado para aquelas que enfrentam condições de saúde mais severas.

A análise das ocorrências de doenças graves por faixa etária entre magistradas respondentes (gráfico 23) revela uma tendência de aumento progressivo com o avanço da idade. Enquanto não há registros entre as mais jovens (20 a 40 anos), os números surgem a partir dos 41 anos e crescem de forma significativa nas faixas superiores: 2,5% entre as respondentes de 41 e 50 anos, 3,3% entre as de 51 e 60 anos e alcança 11,4% entre magistradas com mais de 60 anos. Esses dados indicam uma correlação direta entre envelhecimento e maior vulnerabilidade a doenças graves, sugerindo a necessidade de políticas institucionais voltadas à prevenção e ao cuidado com a saúde na maturidade.

Segundo o gráfico 24, entre as magistradas respondentes que afirmaram possuir alguma doença grave, observa-se que 73,7% são portadoras de neoplasia maligna, condição comumente conhecida como câncer. Em seguida, 10,5% informaram ter espondiloartrose anquilosante, uma doença inflamatória crônica que afeta principalmente a coluna vertebral e as articulações sacroilíacas. Com 5,3% cada, aparecem ainda os diagnósticos de nefropatia grave, doença de Parkinson e cardiopatia grave.

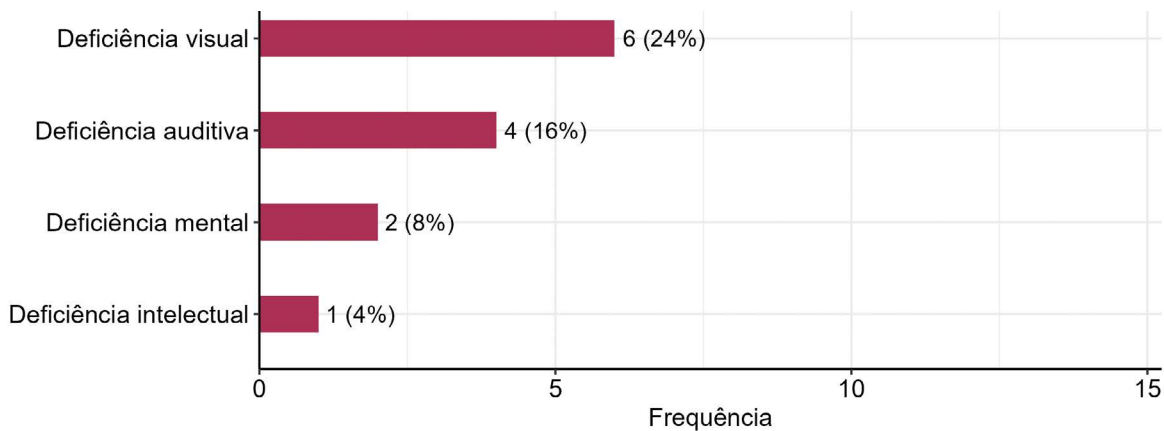
44 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 343, de 9 de setembro de 2020.

Gráfico 18: Pessoa com deficiência: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

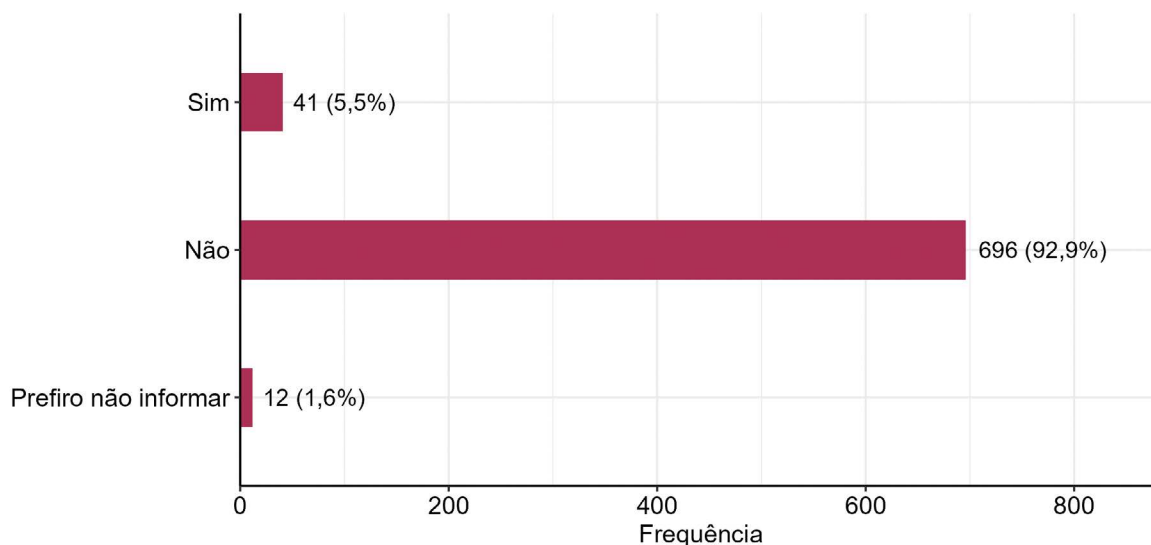


Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

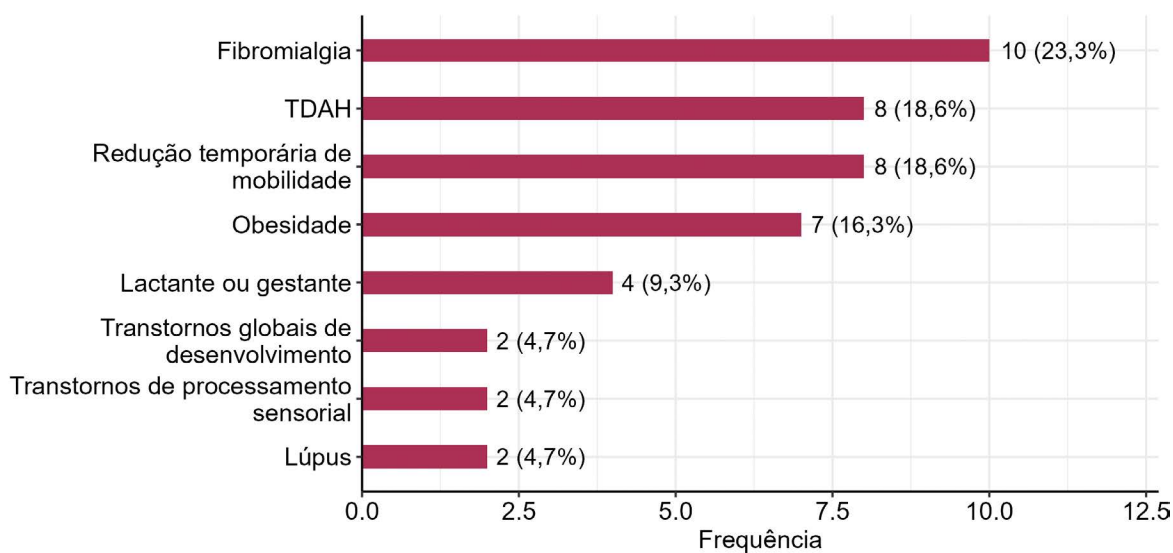
Gráfico 19: Tipos de deficiência: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 20: Necessidades especiais: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 21: Tipo de necessidade especial: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 22: Existência de doenças graves: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

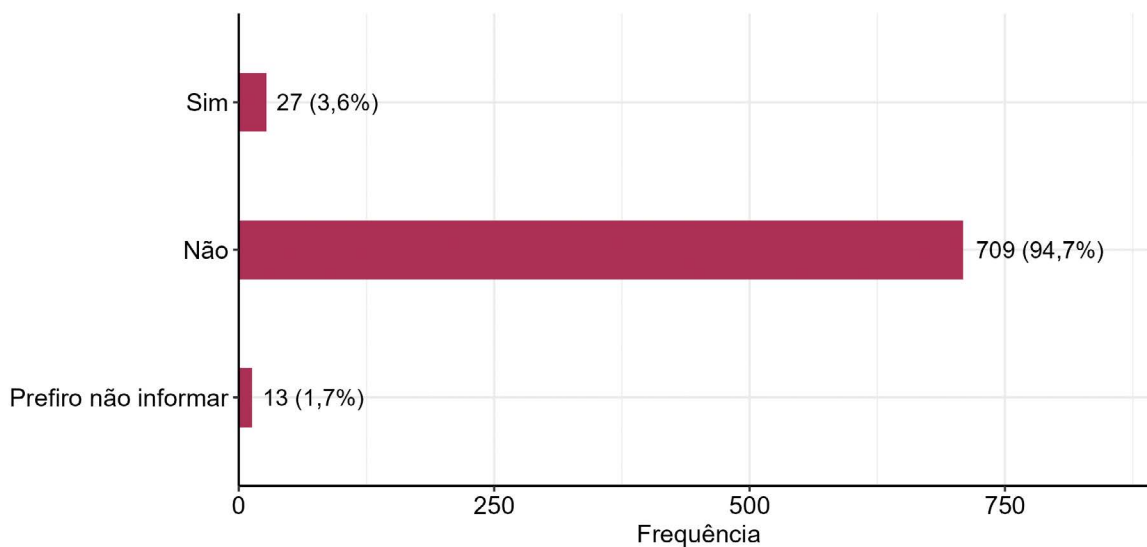


Gráfico 23: Doenças graves, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

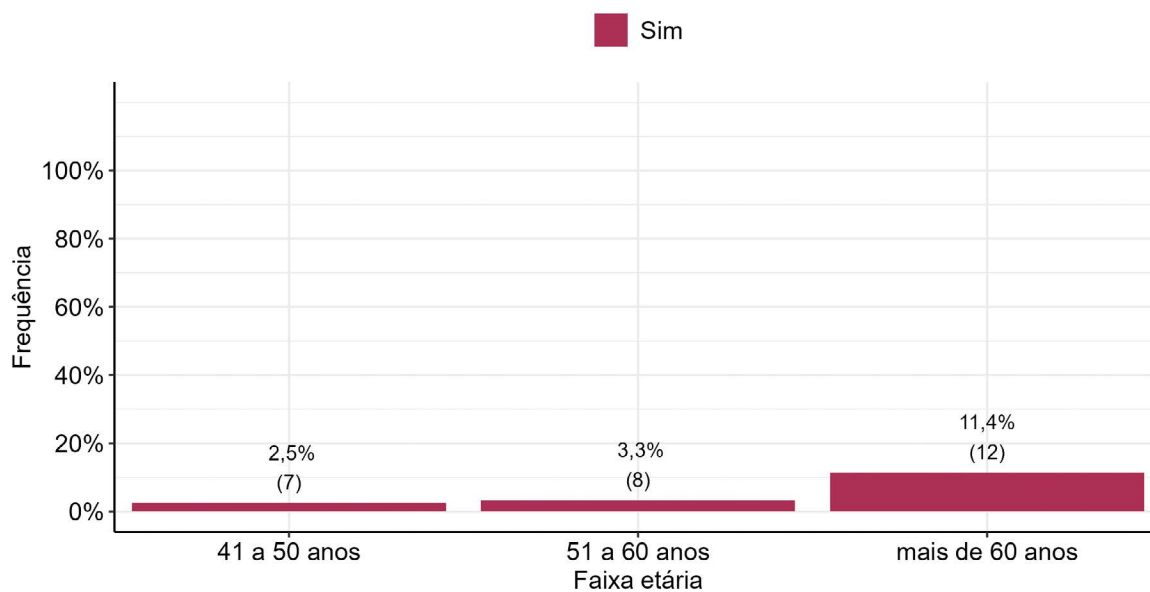
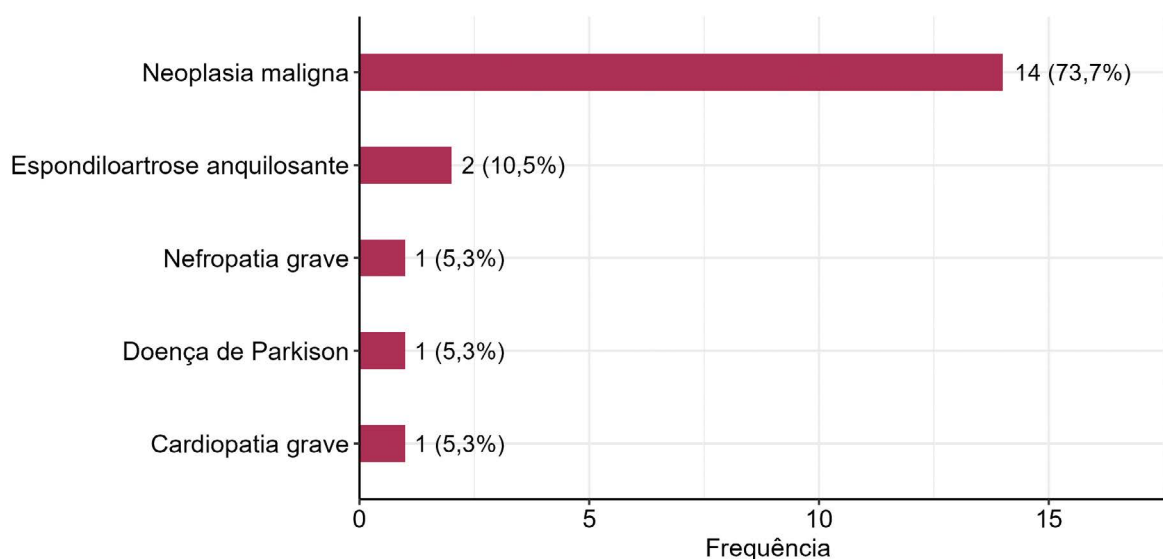


Gráfico 24: Tipo de doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

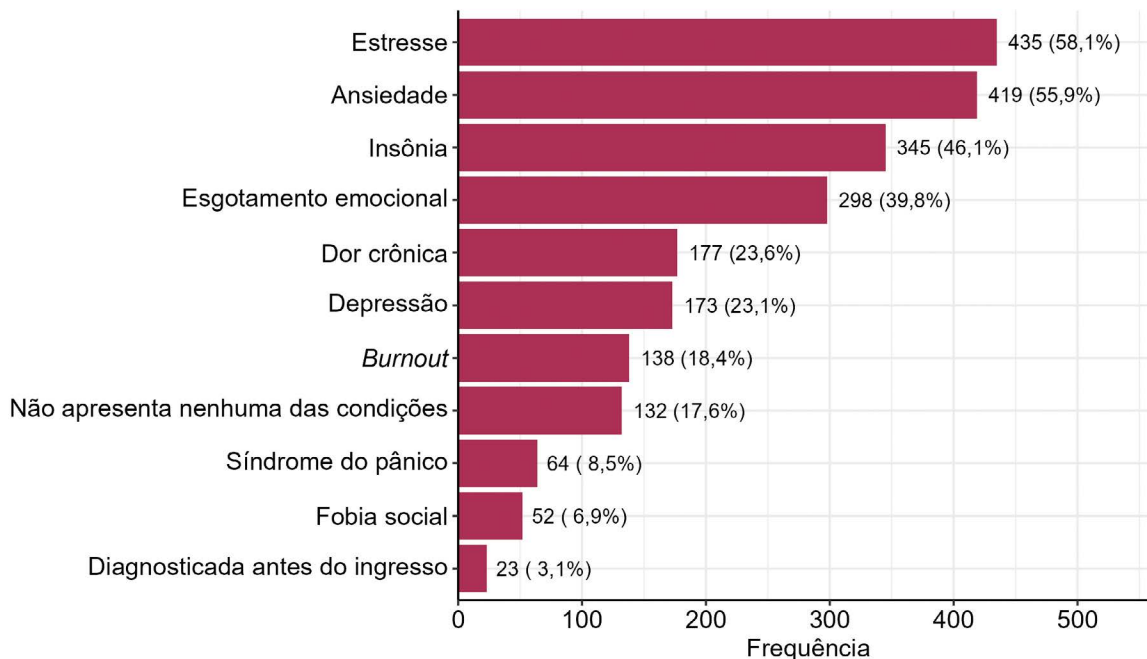
3.5.1. Saúde mental

A partir de uma questão em que as respondentes poderiam escolher mais de uma opção, os dados sobre estresse, ansiedade, insônia, esgotamento emocional, dor crônica, depressão, *burnout*, síndrome do pânico levantam as ocorrências e o grau de incidência de condições que afetam a saúde mental das magistradas (gráfico 25).

Um percentual significativo de respondentes assinalou possuir alguma condição relacionada à saúde mental (82,4%). As mais frequentes condições de saúde que surgiram para as mulheres respondentes após o ingresso na magistratura trabalhista são estresse (58,1%), ansiedade (55,9%), insônia (46,1%) e esgotamento emocional (39,8%). Com incidência um pouco menor, mas não menos significativa, foram relatadas dor crônica (23,6%), depressão (23,1%) e *burnout* (18,4%). Em valor inferior ao correspondente a dez por cento, figuram síndrome do pânico (8,5%) e fobia social (6,9%). Assim, apenas 17,6% afirmaram não apresentar nenhuma das condições listadas, indicando que a grande maioria enfrenta algum tipo de condição, com destaque para quadros ligados ao estresse e à ansiedade. Somente 3,1% das respondentes afirmaram que foram diagnosticadas antes do ingresso. Logo, 96,9% dos casos se apresentaram após o ingresso na magistratura.

A esse respeito, a pesquisa AMB *et al.* (2023, p. 181) indicou que, após o ingresso na magistratura, 37,5% das mulheres receberam acompanhamento psicológico, 7,2% acompanhamento psiquiátrico, e 26,9% ambos. Ainda, 29,8% afirmaram não realizar acompanhamento e 1,9% preferiram não responder.

Gráfico 25: Saúde mental: condições apresentadas após o ingresso na magistratura, Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.1. Estresse

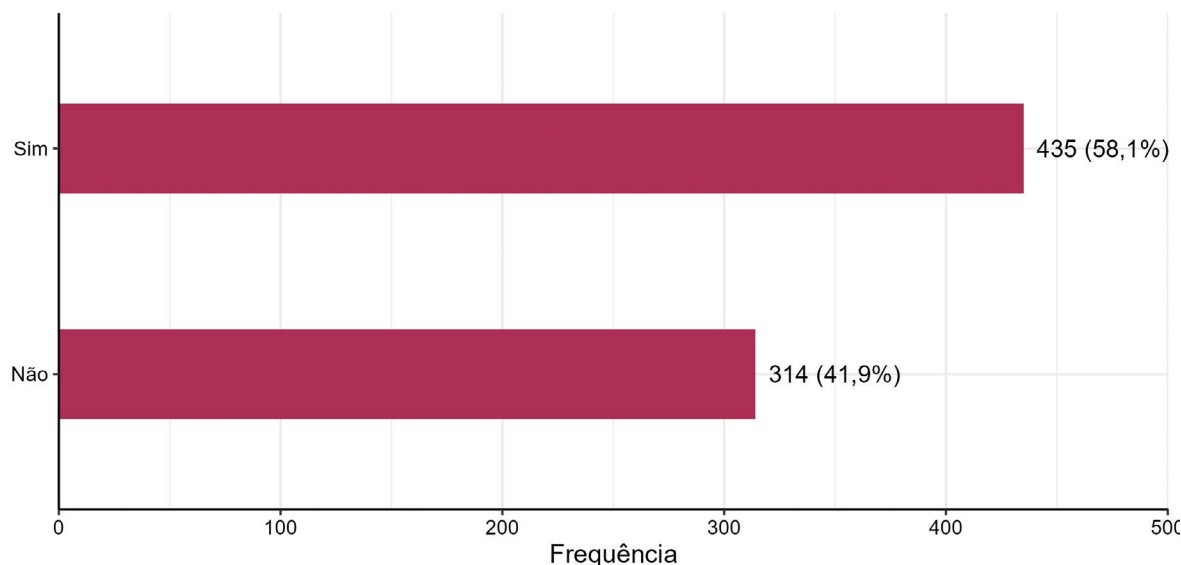
Quanto ao estresse (gráfico 26), 58,1% das magistradas respondentes afirmam apresentar essa condição após o ingresso na magistratura. Esse percentual revela uma alta prevalência de estresse entre as respondentes, com mais da metade das magistradas da amostra enfrentando ou já tendo enfrentado essa condição.

Em relação à idade (gráfico 35), o estresse não só foi a condição de saúde com o maior índice geral entre as respondentes, como é uma das duas condições de saúde que alcança pelo menos 50% em quatro das cinco faixas etárias, além de alcançar um pico de 75% entre as mais jovens (20 a 30 anos). Embora esse resultado seja fruto de amostra não aleatória e, portanto, não permitindo extrapolações para o universo de magistradas, é pertinente considerar o estresse como questão de atenção e monitoramento de políticas de prevenção e de cuidado relativos à saúde da mulher.

Com base no tempo de magistratura, aquelas entre 6 e 10 anos de carreira são as que proporcionalmente mais apresentam estresse (63,6%). As demais faixas etárias apresentam valores também significativos: 59,7% entre as com 11 a 20 anos de carreira, 56,8% entre as que possuem mais de 20 anos e, por fim, 54,8% entre as que têm até 5 anos de atuação (gráfico 36).

Observando-se as ocorrências por autodeclaração, proporcionalmente, as magistradas que mais apresentam estresse são as que se autodeclararam indígenas (66,7%). Na sequência, aparecem as negras pardas (59,6%), as brancas (57,5%), as amarelas (57,1%) e as negras pretas, com 56,2%, todas com percentuais expressivos, acima de 50% (gráfico 37).

Gráfico 26: Estresse: condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.2. Ansiedade

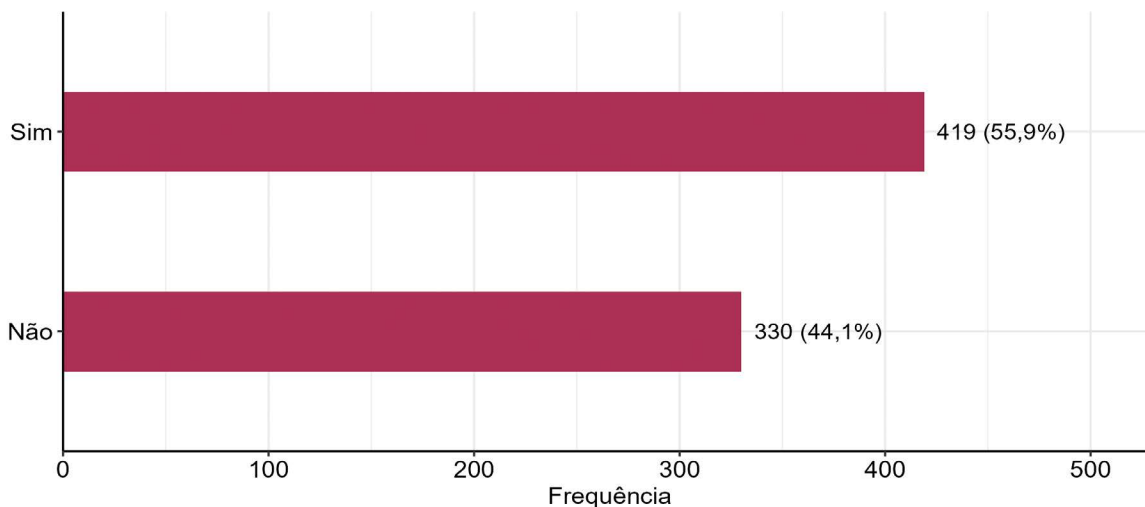
Os dados revelam que 55,9% das respondentes passaram a apresentar ansiedade após o ingresso na magistratura, ao passo que 44,1% declararam nunca ter apresentado (gráfico 27). Esses números revelam uma alta ocorrência dessa condição entre as respondentes, com mais da metade delas apresentando essa dificuldade.

Em relação à idade (gráfico 35), a ansiedade é uma das duas condições de saúde que alcança ao menos 50% em quatro das cinco faixas etárias, com pico de 65,2% entre as respondentes de 31 a 40 anos. Essa condição pode ser apontada como o segundo problema de saúde mental mais recorrente das magistradas trabalhistas respondentes.

Entre as magistradas respondentes, a ansiedade é mais prevalente nas que se encontram em até 10 anos de carreira (gráfico 36): 66,2% das que têm entre 6 e 10 anos de atuação na magistratura relataram sofrer do transtorno, seguidas por 60,7% das que possuem até 5 anos de carreira.

Em relação à autodeclaração (gráfico 37), o transtorno de ansiedade chama a atenção entre as magistradas que se autodeclaram negras pretas, com 68,8% de ocorrências. Na sequência, aparecem as brancas (55,8%) e as negras pardas (52,1%), que também apresentam percentuais elevados. Já entre as magistradas amarelas e indígenas, o percentual é de 42,9% e 33,3% respectivamente.

**Gráfico 27: Ansiedade, condição apresentada após o ingresso na magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



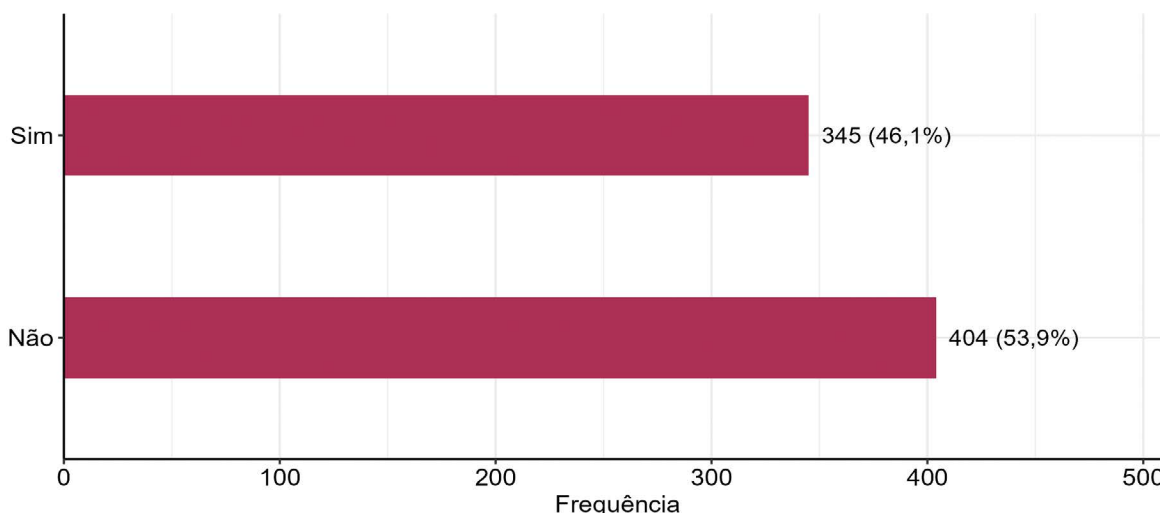
3.5.1.3. Insônia

Quanto à insônia, quase metade das magistradas respondentes (46,1%) afirmaram apresentar essa condição após o ingresso na carreira (gráfico 28). A insônia é uma das quatro condições de saúde que alcança ao menos 25% em todas as cinco faixas etárias (gráfico 35), com pico de 52,5% entre as respondentes de 41 a 50 anos.

Analisando as ocorrências por tempo de magistratura, a insônia apresenta variação entre 40,5% e 50,9% ao longo da carreira (gráfico 36). O maior índice é registrado entre aquelas com 11 e 20 anos de magistratura (50,9%). O menor percentual ocorre entre magistradas com mais de 20 anos (40,5%).

A insônia apresenta índices relativamente próximos entre os grupos (gráfico 37), variando de 45,2% (brancas), 46,8% (negras pardas) a 50% (amarelas e negras pretas). Enquanto, as participantes indígenas não relataram sofrer dessa questão.

**Gráfico 28: Insônia, condição apresentada após o ingresso na magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



3.5.1.4. Esgotamento emocional

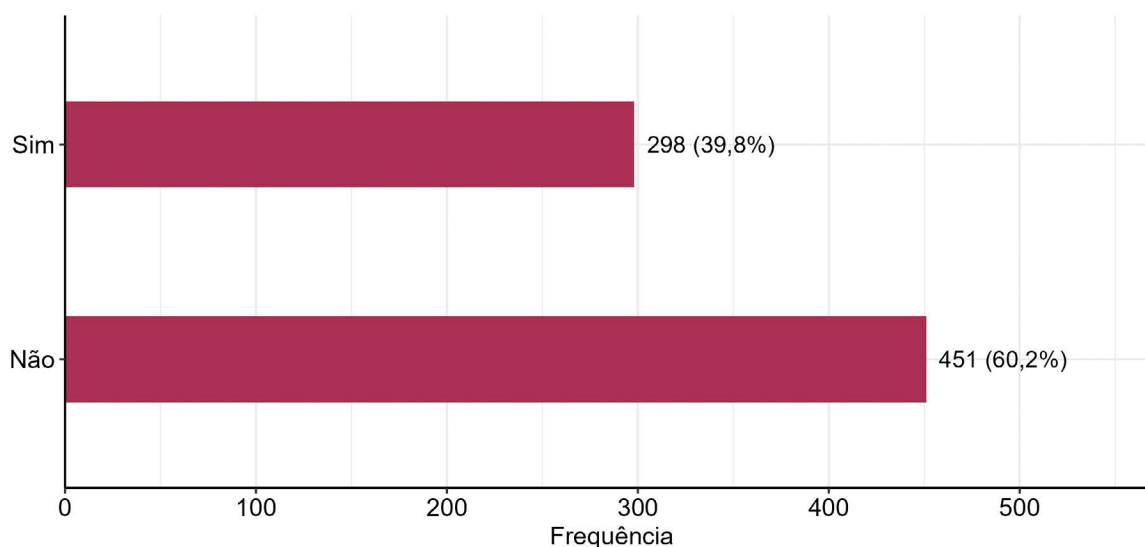
Em relação ao esgotamento emocional⁴⁵, 39,8% das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho afirmaram apresentar essa condição após o ingresso na magistratura trabalhista (gráfico 29).

O esgotamento emocional é uma das quatro condições de saúde que alcança ao menos 25% em todas as cinco faixas etárias, com pico de 47,5% entre as respondentes de 41 a 50 anos (gráfico 35).

Ademais, o esgotamento emocional (gráfico 36), proporcionalmente, é um pouco mais presente entre as magistradas com 11 a 20 anos de carreira (43,1%), seguido pelas que possuem até 5 anos de magistratura (40,5%). As magistradas com 6 a 10 anos de carreira e aquelas com mais de 20 anos apresentam valores próximos, respectivamente, 39% e 37,2%.

Em relação à autodeclaração, o esgotamento emocional é mais alto entre as magistradas indígenas, das quais 66,7% afirmam vivenciar essa condição (gráfico 37). Entre os demais grupos, os percentuais correspondem a 41,5% entre as negras pardas, 39,7% entre as brancas, 35,7% entre as amarelas e, por fim, 25% entre as negras pretas.

Gráfico 29: Esgotamento emocional: condição apresentada após o ingresso na magistratura, Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

⁴⁵ Esgotamento emocional é um estado de cansaço emocional causado por excesso de demandas sociais, isolamento, falta de tempo para si e dificuldade em lidar com interações contínuas, especialmente em ambientes de alta pressão. Ver MARQUES, Thais da Silva. Esgotamento Mental: sintomas, causas e como tratar. *Psitto*, 15 dez. 2022.

3.5.1.5. Dor crônica

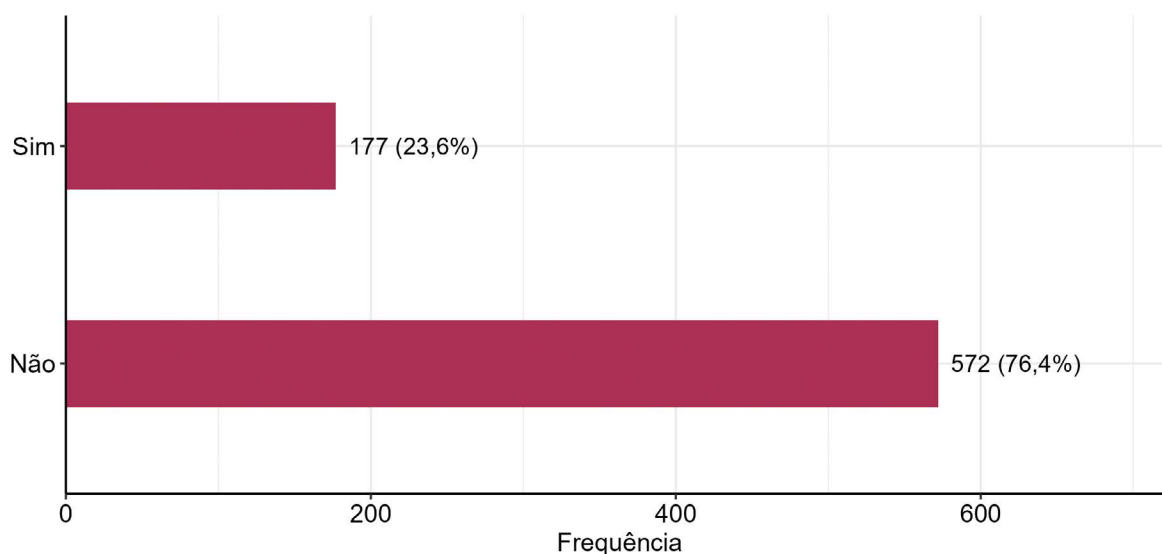
Em relação à dor crônica, 23,6% das magistradas respondentes afirmam apresentar dor crônica após o ingresso na magistratura (gráfico 30).

O gráfico 35 mostra que a maior proporção de magistradas com dor crônica encontra-se na faixa etária acima dos 60 anos (27,6%). Em contraste, a menor incidência é observada entre aquelas de 20 a 30 anos (0%), seguida da faixa de 31 a 40 anos (17,4%). As magistradas de 41 a 50 anos apresentam 25,2%, enquanto aquelas com idades entre 51 e 60 anos, 23,5%.

A ocorrência de dor crônica tende a aumentar com o tempo de carreira, indo de 11,9% (até 5 anos) para 26% (6 a 10 anos), permanecendo em patamar semelhante nas faixas seguintes (gráfico 36).

Em relação às ocorrências por autodeclaração, a dor crônica (gráfico 37) aparece com percentuais variando entre 21,4% (amarelas), 23,7% (brancas), 25% (negra preta) e 25,5% (negras pardas), com exceção das indígenas, que não registraram casos.

Gráfico 30: Dor crônica, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.6. Depressão

23,1% das respondentes afirmam apresentar depressão após o ingresso na magistratura trabalhista (gráfico 31).

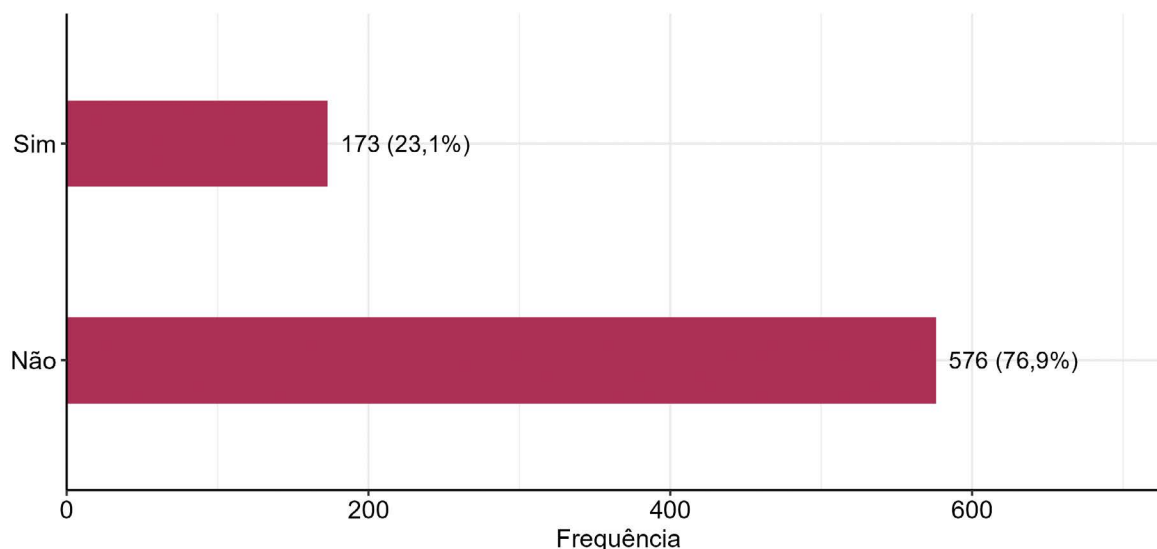
Quanto à faixa etária, a depressão se apresenta com 27% de ocorrências entre 41 a 50 anos (gráfico 35) e 24,3% entre aquelas com 51 a 60 anos, seguidas pelas de mais de 60 anos (22,9%). As magistradas na faixa entre 31 a 40 anos apresentam essa condição em menor proporção (12,2%). Nenhuma das respondentes com idade entre 20 e 30 anos afirmou ter ou já ter tido depressão, o que indica a prevalência dessa condição em mulheres acima de 40 anos, dentre as respondentes.

Quanto ao tempo de magistratura (gráfico 36), os percentuais de depressão crescem ao longo da carreira, partindo de 13,1% (até 5 anos) e atingindo o ponto mais alto após

20 anos (26%), talvez acompanhando a indicação acima a respeito da correlação com a faixa etária.

Já em relação à autodeclaração, a depressão atinge maior proporcionalidade entre as autodeclaradas indígenas (33,3%), seguidas por negras pardas (30,9%) e brancas (21,7%). Amarelas (14,3%) e negras pretas (18,8%) apresentam comparativamente menores índices (gráfico 37).

Gráfico 31: Depressão, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.7. *Burnout*

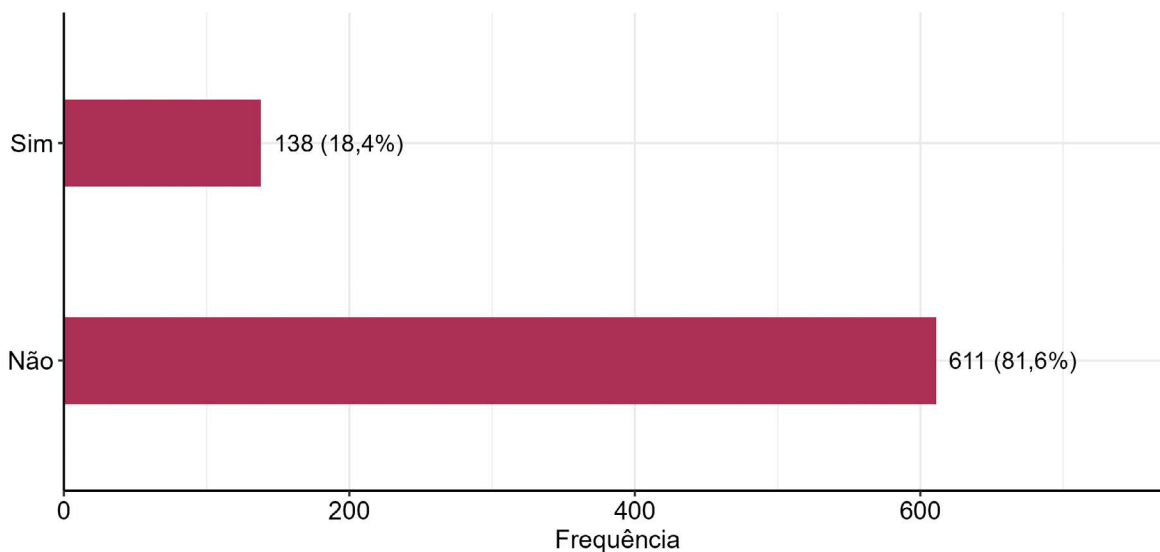
De acordo com os dados apresentados no gráfico 32, 81,6% das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho relataram nunca ter recebido diagnóstico de síndrome de *burnout*.

A maior proporção de ocorrências do grupo respondente com *burnout* (gráfico 35) ocorre nas faixas etárias de 31 a 40 anos e 41 a 50 anos, ambas com 20,9% das magistradas afirmando esse diagnóstico. Entre aquelas com 51 a 60 anos, a incidência é ligeiramente menor (19,3%) e há uma redução entre as magistradas com mais de 60 anos, das quais 7,6% relataram sofrer essa condição.

Em relação ao tempo de magistratura, o *burnout* tem maior incidência entre 6 e 10 anos (26%), seguido por até 5 anos na carreira (19%). Após 20 anos, diminui para 16,2%, (gráfico 36).

O *burnout*, no que diz respeito à autodeclaração, apresenta maior incidência entre as negras pardas (19,1%), seguido das brancas (18,8%). Amarelas e negras pretas apresentam percentuais de 14,3% e 12,5%, respectivamente (gráfico 37).

Gráfico 32: *Burnout*, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.8. Síndrome do pânico

Quanto à síndrome do pânico⁴⁶, a incidência entre as magistradas trabalhistas respondentes foi de 8,5% (gráfico 33).

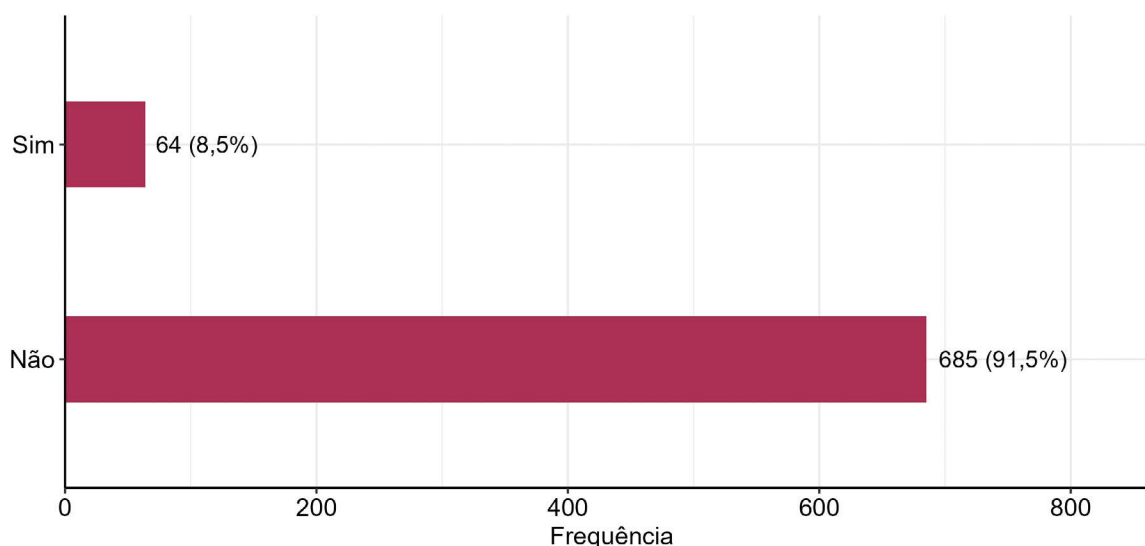
Em relação à faixa etária, conforme apresentado no gráfico 35, observa-se que não houve caso de síndrome do pânico entre as magistradas respondentes de 20 a 30 anos. Entre aquelas com idade entre 31 e 40 anos, foi registrada apenas uma ocorrência, correspondente a 0,9% das respondentes. Já na faixa de 41 a 50 anos, o índice é mais elevado em comparação com as demais, alcançando 11,3%. A partir dessa faixa etária, os números correspondem a 9,5% entre aquelas com mais de 60 anos e 8,6% entre as magistradas de 51 a 60 anos.

Em relação ao tempo de magistratura (gráfico 36), a síndrome do pânico é mais frequente entre 11 e 20 anos (10,6%), seguida pelas de mais de 20 anos (8,8%) e de 6 a 10 anos (7,8%). As magistradas com até 5 anos apresentam índice menor (2,4%).

Quanto à autodeclaração (gráfico 37), a síndrome do pânico aparece em proporção ligeiramente maior nas negras pretas (12,5%), seguidas por brancas (8,7%) e amarelas (7,1%). Indígenas não registraram casos, enquanto negras pardas têm 6,4%.

⁴⁶ Trata-se de um transtorno de ansiedade caracterizado por crises súbitas e recorrentes de medo ou pânico intensos, geralmente acompanhadas de sintomas físicos como taquicardia, falta de ar, tremores, sudorese, tontura e sensação de perda de controle ou morte iminente. Ver BARNHILL, John W. Ataques de pânico e síndrome do pânico. *Manual MSD*, ago. 2023.

Gráfico 33: Síndrome do pânico, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.1.9. Fobia social

A pesquisa mostrou que 6,9% das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho afirmam apresentar ou já ter apresentado, após o ingresso, fobia social – ou Transtorno de Ansiedade Social (TAS), caracterizada por um medo intenso e persistente de situações sociais ou de exposição pública, nas quais a pessoa teme ser julgada, rejeitada ou humilhada⁴⁷ – enquanto 93,1% relatam nunca ter enfrentado essa condição (gráfico 34).

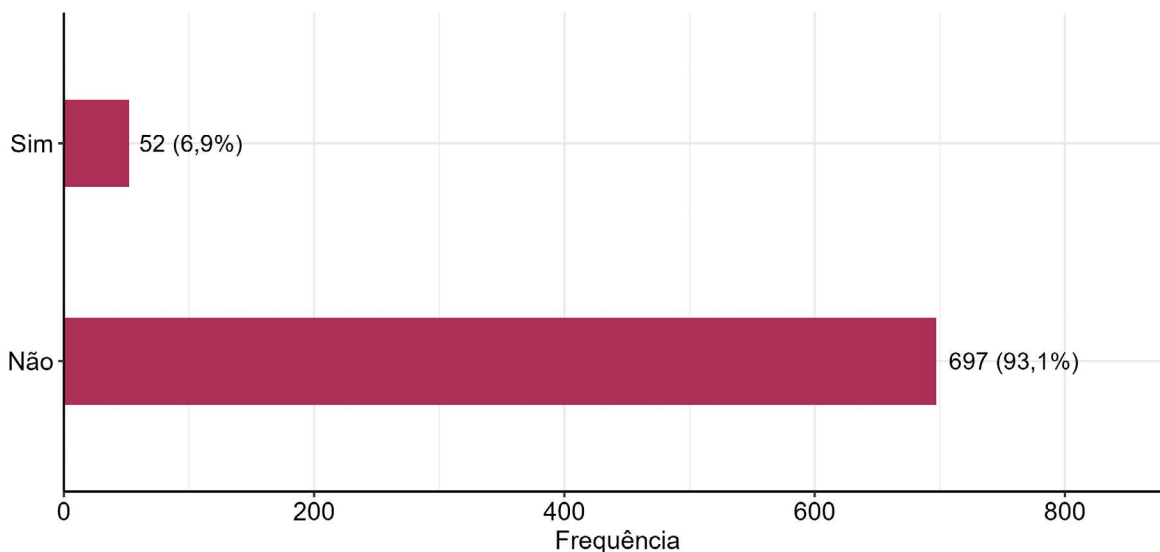
Com relação à faixa etária, conforme apresentado no gráfico 35, não houve registro entre magistradas de 20 a 30 anos. Entre aquelas com idade entre 31 e 40 anos, foi registrada apenas uma ocorrência, correspondente a 4,3% das respondentes. Já com números bem próximos, nessa ordem crescente estão as faixas de 41 a 50 anos (7,1%), mais de 60 anos (7,6%) e de 51 a 60 anos (7,8%).

Em relação ao tempo de magistratura (gráfico 36), a fobia social varia de 2,6% (6 a 10 anos) a 9,2% (11 a 20 anos).

Quanto à autodeclaração (gráfico 37), há o percentual mais elevado entre indígenas (33,3%), acima das demais, cujo índice varia de 5,3% (negras pardas) a 7,2% (brancas).

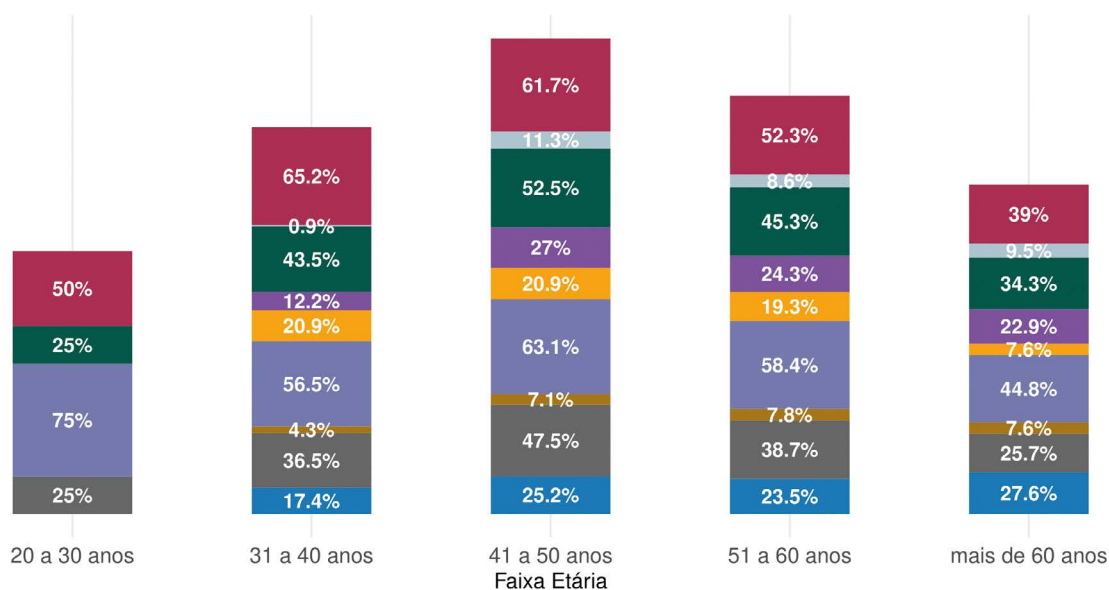
⁴⁷ BARNHILL, John W. Transtorno de ansiedade social. *Manual MSD*, ago. 2023. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/transtornos-de-ansiedade-e-relacionados-a-fatores-estressantes/transtorno-de-ansiedade-social>. Acesso em: 28 jul. 2025.

Gráfico 34: Fobia social, condição apresentada após o ingresso na magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

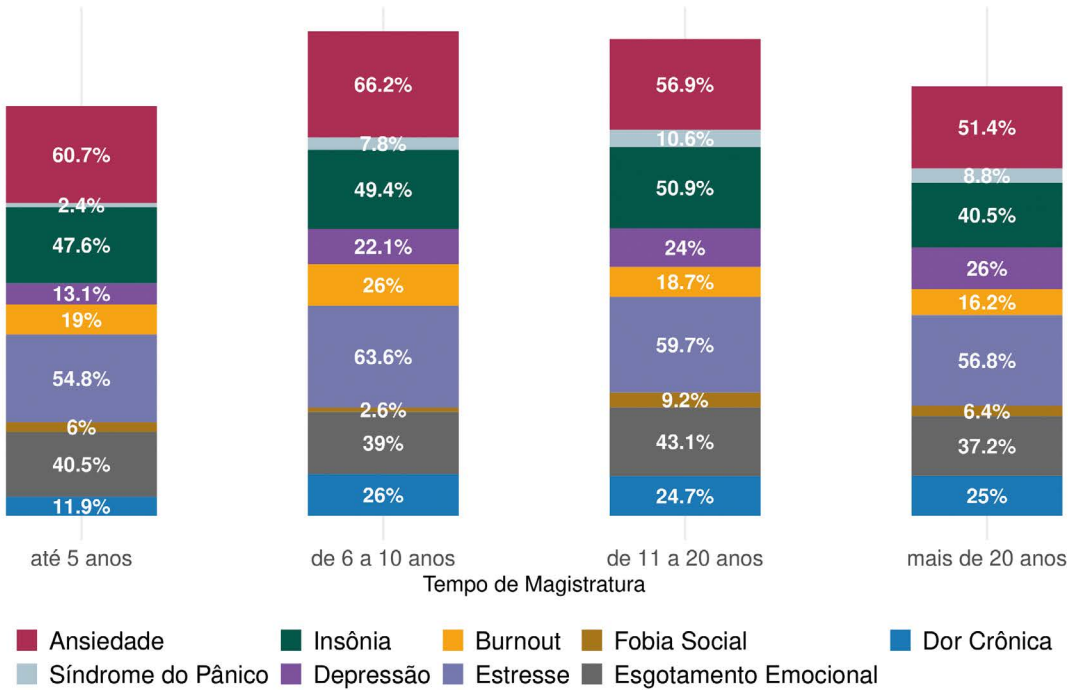
Gráfico 35: Saúde mental, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



■ Ansiedade
 ■ Insônia
 ■ Burnout
 ■ Fobia Social
 ■ Dor Crônica
 ■ Síndrome do Pânico
 ■ Depressão
 ■ Estresse
 ■ Esgotamento Emocional

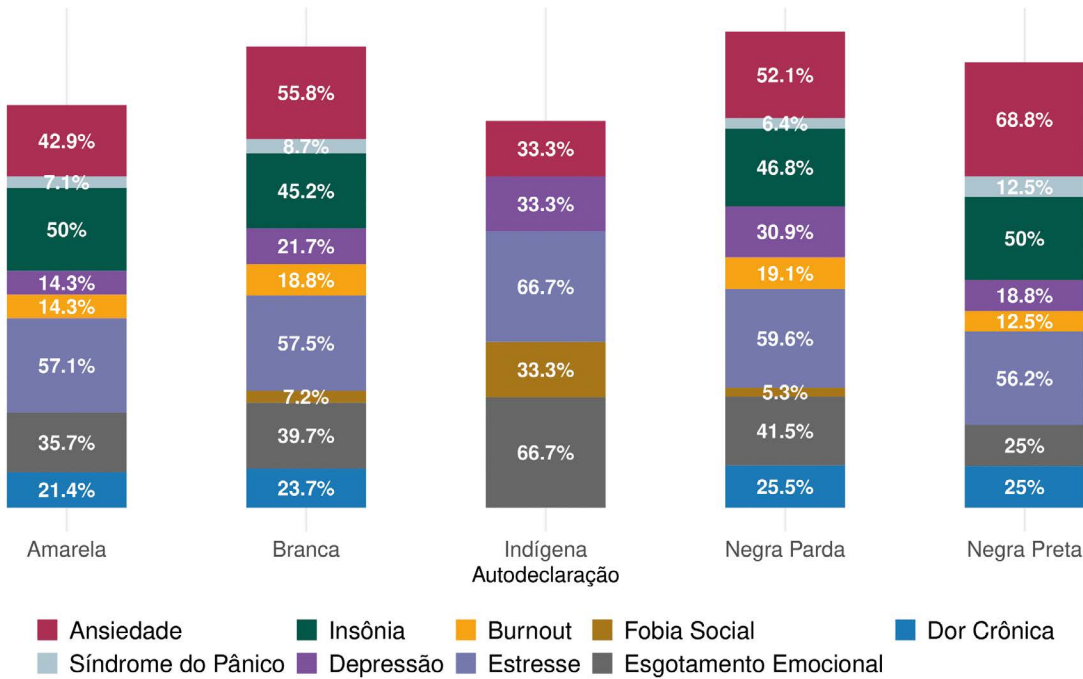
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 36: Saúde mental, ocorrências por tempo de magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 37: Saúde mental, ocorrências por autodeclaração:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

3.5.2. Conclusão do bloco de saúde

Os dados evidenciam que, embora a maior parte das magistradas respondentes não relate deficiências, necessidades especiais ou doenças graves, há uma **proporção significativa enfrentando condições de saúde mental e física após o ingresso na carreira**. Notadamente os índices de estresse, ansiedade, insônia e esgotamento emocional – com predominância desde as faixas etárias mais jovens – apontam para um quadro de atenção quanto à adoção de medidas preventivas em saúde mental e de suporte institucional para as incidências desses adoecimentos. Devem ser incluídas nesse rol, ainda que incidentes em menor proporção, condições como depressão, *burnout*, síndrome do pânico e dor crônica.

Merece destaque a **prevalência elevada de condições específicas na faixa etária de 41 a 50 anos**. Condições como estresse (63,1%), ansiedade (61,7%), insônia (52,5%), esgotamento emocional (47,5%) e depressão (27%) concentram sua maior incidência entre as magistradas nessa faixa etária.

A **presença expressiva de condições de saúde mental diagnosticadas após o ingresso na magistratura**, conforme relatado por mais de 95% das respondentes, revelam a necessidade de estudos em profundidade para investigar se essas condições estão associadas ao ambiente institucional, às rotinas de trabalho e à ausência ou insuficiência de suporte oferecido pelas estruturas organizacionais do Judiciário.

Esses diagnósticos são capazes de subsidiar políticas institucionais inclusivas e adequadas que considerem as diferentes formas de necessidades, garantindo acessibilidade, acolhimento e condições adequadas de trabalho para todas. Reconhecer esses desafios pode contribuir para adoção de estratégias específicas direcionadas à carreira das magistradas trabalhistas.

4. CUIDADOS E MATERNIDADE

Outro aspecto crucial para a promoção da igualdade de gênero na Justiça do Trabalho envolve a conciliação entre a carreira e as responsabilidades com o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado, com ênfase sobre a maternidade. Há um consenso de que o trabalho doméstico prejudica mais as mulheres que os homens no mercado de trabalho⁴⁸.

A Política Nacional de 2024 define cuidado como *“trabalho cotidiano de produção de bens e serviços necessários à sustentação e à reprodução diária da vida humana, da força de trabalho, da sociedade e da economia e à garantia do bem-estar de todas as pessoas”*⁴⁹. O trabalho de cuidado é componente do trabalho reprodutivo, exercido em conjunto com o trabalho doméstico, mas com o qual não se confunde. Remunerado ou não, e exercido em caráter familiar, comunitário ou institucional,⁵⁰ ele envolve serviços em favor de outras pessoas, em atenção às necessidades físicas, psicológicas, afetivas e emocionais de cônjuges, filhas e filhos, mães, pais e outras pessoas idosas, doentes ou com deficiências. As atribuições cotidianas incluem manter a casa (cozinhar, limpar, lavar, fazer compras, gestão e organização) e prover cuidados pessoais (dar banho, alimentar, fazer companhia, transportar)⁵¹.

Especificamente em relação à maternidade, a lógica de gênero da divisão do trabalho – muito pouco desafiada pelas poucas e tímidas mudanças normativas, por exemplo, sobre as políticas de licença paternidade e outros afastamentos do trabalho para pais no Brasil⁵² – é tomada socialmente como fator para uma distribuição desigual tanto no mercado de trabalho quanto na carga de trabalho doméstico, tendo em vista o gênero, mas também a raça e a classe, com efeitos distintos para mulheres de diferentes perfis⁵³. A romantização da maternidade permite mascarar seu papel econômico e ocultar a desvalorização do trabalho doméstico na lógica da exploração capitalista, em efeitos mais agudos para mulheres negras e pobres, mas que também restringem a vida em família e em público de quaisquer outras mulheres sob a construção social da ideia de um instinto inato, que serve para justificar a assimetria de responsabilidades⁵⁴.

Este subtópico observa a complexa inter-relação entre maternidade e carreira, ao explorar o impacto da parentalidade na trajetória profissional das magistradas.

As questões formuladas analisam se a magistrada possui filhos ou enteados, se a chegada deles ocorreu após o ingresso na carreira e se a parentalidade impactou sua trajetória profissional. Além disso, investiga-se a divisão de responsabilidades pelos cuidados com os filhos e com outros dependentes com deficiência, necessidades especiais

48 Em uma pesquisa online realizada em 2020 com 1.500 pessoas, para 87% *“Mulheres que trabalham fora de casa acumulam mais tarefas domésticas que os homens”*; para 74% *“Em geral, mulheres se ausentam mais do trabalho do que os homens por causa de seus filhos (licença maternidade / doença dos filhos)”*; e para 55% *“Ter filhos atrapalha mais a carreira de mulheres do que de homens”*. Ver INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho: relatório de pesquisa quantitativa.. Pp. 21-22.

49 Conforme redação do inciso I do art. 5º da Lei nº 15.069. Ver BRASIL. Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Institui a Política Nacional de Cuidados.

50 BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. *Marco Conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil*.

51 BORIS, Eileen. Produção e reprodução, casa e trabalho. Guilherme Gaspar de Freitas Sobrinho (trad.).

52 SALADINI, Ana Paula Sefrin; ASSAD, Sandra Mara Flügel. Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do direito comparado.

53 MAEDA, Patrícia. The pod generation: a (des)igualdade para as magistradas mães. In: DELGADO, Mauricio Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. p. 389.

54 MAEDA, Patrícia. The pod generation: a (des)igualdade para as magistradas mães. In: DELGADO, Mauricio Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. p. 382-384.

ou doença grave, incluindo o tempo dedicado semanalmente a essas atividades e a forma de divisão das responsabilidades. Por fim, examina-se a concessão de condições especiais de trabalho, buscando identificar o suporte institucional oferecido às magistradas para o exercício da maternidade e a gestão dos cuidados.

Passando à análise dos resultados, de acordo com o gráfico 38, a grande maioria das magistradas respondentes tem filhos ou enteados (80,1%, ou seja, 600 respondentes), com predominância das que têm dois filhos (41,1%), seguidas pelas que têm um (24,8%), três (10,5%) e quatro ou mais (3,6%). Cerca de um quinto das respondentes (19,9%) declararam não ter filhos. Os números encontrados se aproximam dos obtidos em AMB *et al.* (2023, p. 169): 78% das magistradas no Brasil são mães, com 39,8% tendo dois filhos, 26,1% um filho e 10,7% três filhos⁵⁵. Essa distribuição sugere que a maternidade é uma realidade significativa na trajetória da maioria das magistradas. Dentre as magistradas que possuem filhos, a maioria (75,2%) os teve após o ingresso na magistratura, enquanto apenas 24,8% se tornaram mães antes de assumirem o cargo (gráfico 39).

Quanto aos cuidados com filhos e filhas (gráfico 40), entre as magistradas que responderam possuir filhos ou enteados, prevalece (61,3%) a assunção da maior parte ou da totalidade da responsabilidade, dentre as quais 25,3% se identificam como principais responsáveis e 36% afirmam se encarregar da maioria dos cuidados. Apenas 25% relatam uma divisão igualitária das tarefas. Uma parcela menor de respondentes (13,7%) relatou que nenhuma das categorias de responsabilidade se enquadra em sua situação, o que pode sugerir que os filhos não requerem mais cuidados em razão da idade, entre outros.

No gráfico 41, entre as magistradas que responderam possuir filhos ou enteados, observa-se que os percentuais de respondentes que afirmam ser a principal responsável pelos cuidados são crescentes a partir da faixa etária entre 31 e 40 anos (19,7%), atingindo maiores índices entre aquelas maiores de 50 anos (37,4% e 36,7%). De outro lado, o percentual das que assumem a maior parte dos cuidados tem o maior registro entre as magistradas entre 31 e 40 anos (50,8%). Os percentuais das mulheres com mais de 50 anos nas três categorias de responsabilidade parecem indicar também experiências anteriores no cuidado com os filhos.

Entre as magistradas que responderam possuir filhos ou enteados, observa-se que 100% das viúvas são as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos, seguidas pelas solteiras (78,9%) e pelas separadas ou divorciadas (70,9%) (gráfico 42). No grupo das que assumem a maior parte dos cuidados, destacam-se as que vivem em união estável (48,4%) e as casadas (47,9%). Já em relação à divisão igualitária dos cuidados, os maiores percentuais figuram novamente entre as casadas (34,9%), seguidas pelas que vivem em união estável (24,2%).

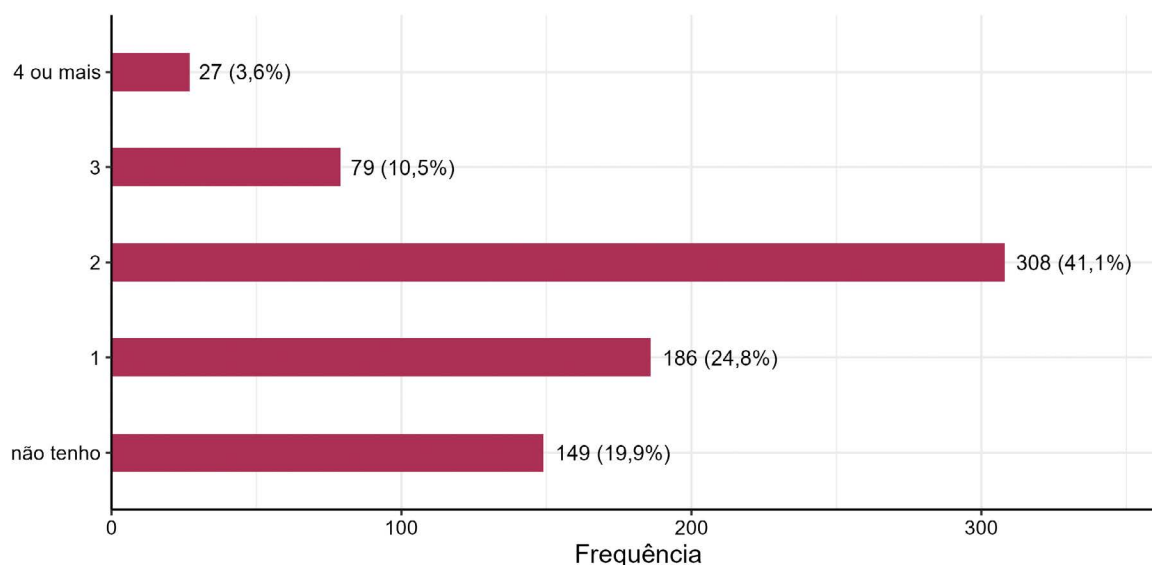
De maneira geral, os dados demonstram que, mesmo quando há presença de um cônjuge, como nos casos de casamento ou união estável, uma parcela significativa das magistradas ainda assume a maior parte das responsabilidades parentais. Essa tendência se intensifica entre aquelas sem parceiro fixo, revelando um padrão persistente de sobrecarga feminina nos cuidados com os filhos.

Em relação à autodeclaração, o gráfico 43 mostra que, entre as magistradas que responderam possuir filhos ou enteados, 100% das que se autodeclararam indígenas são

55 ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*.

as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos. 50% das magistradas negras pretas afirmaram dividir de forma igualitária esses cuidados com outras pessoas. As magistradas brancas (41,5%), negras pardas (49,3%) e amarelas (40%) relataram assumir a maior parte dos cuidados, embora contem com a ajuda de outra(s) pessoa(s). Nesses grupos, a proporção das que dividem os cuidados de forma igualitária são menores entre as amarelas (20%) e negras pardas (22,5%), seguidas das brancas (28,9%).

Gráfico 38: Possui filhos(as)/enteados(as): Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



**Gráfico 39: Filhos(as) após ingresso na magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**

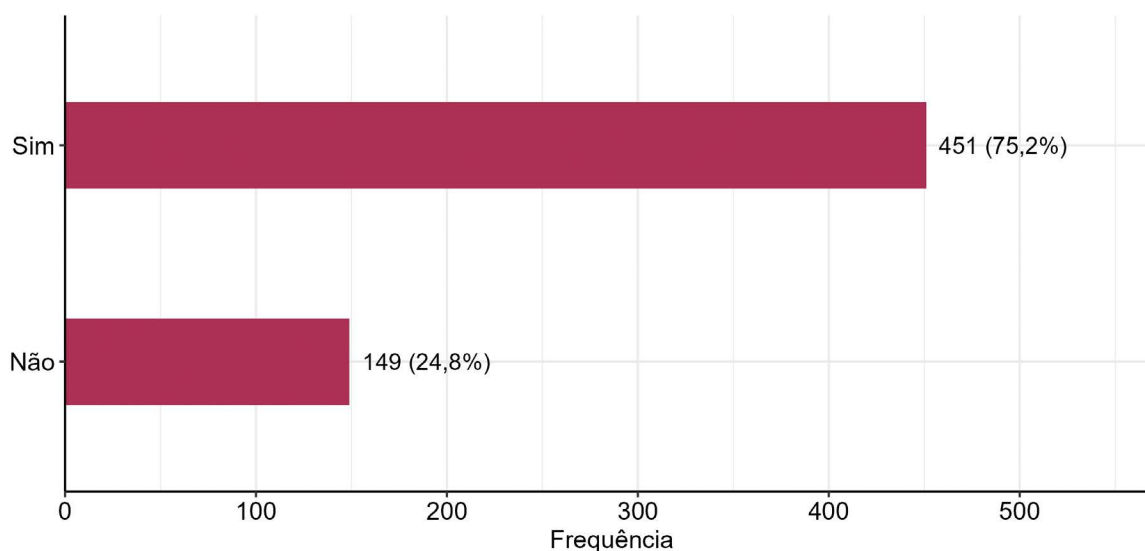


Gráfico 40: Divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

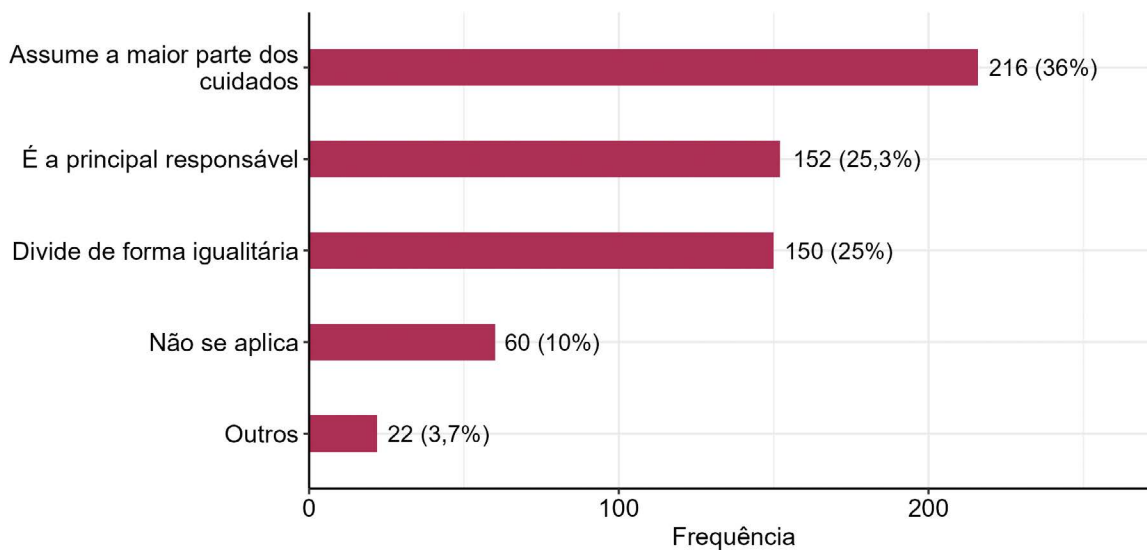


Gráfico 41: Faixa etária e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

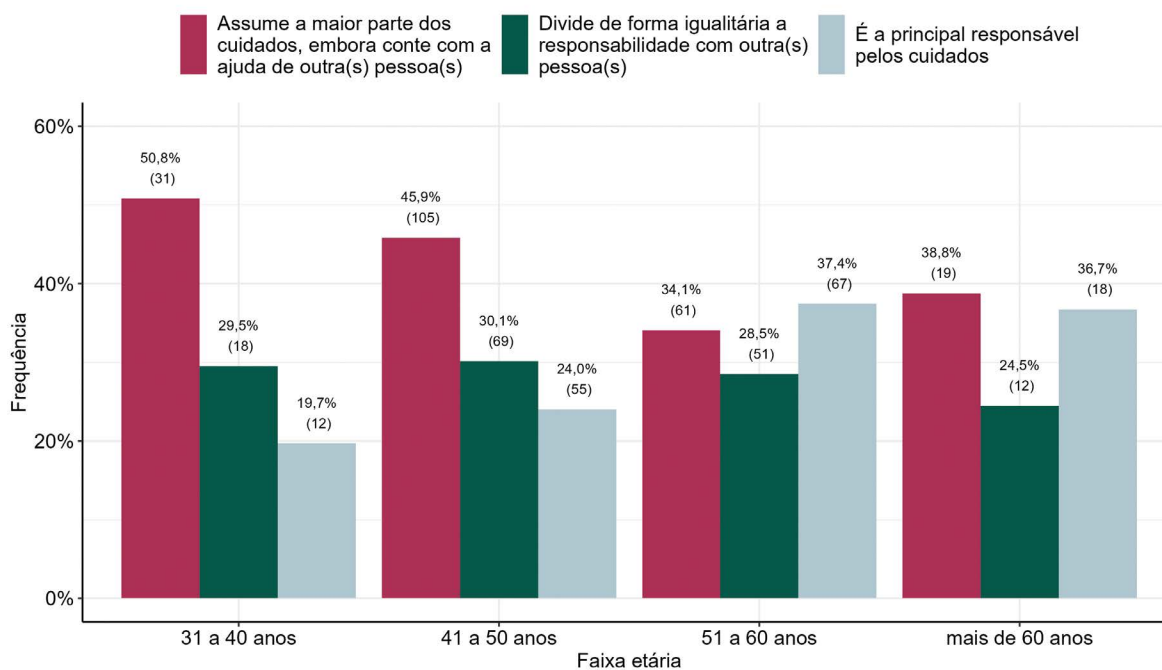
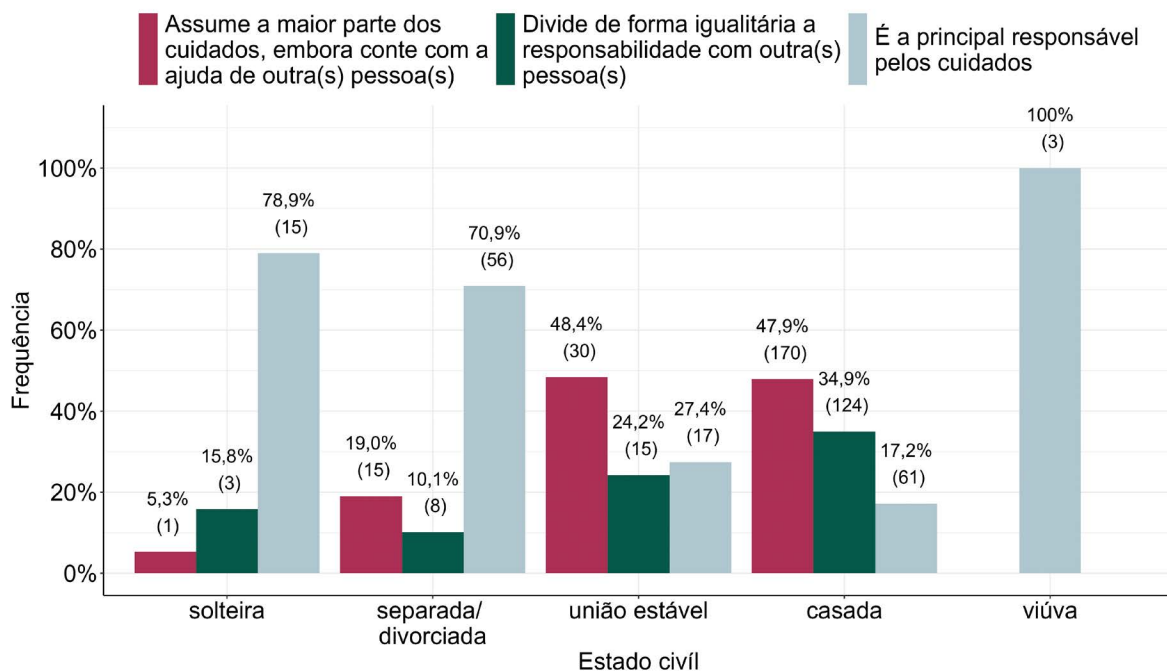
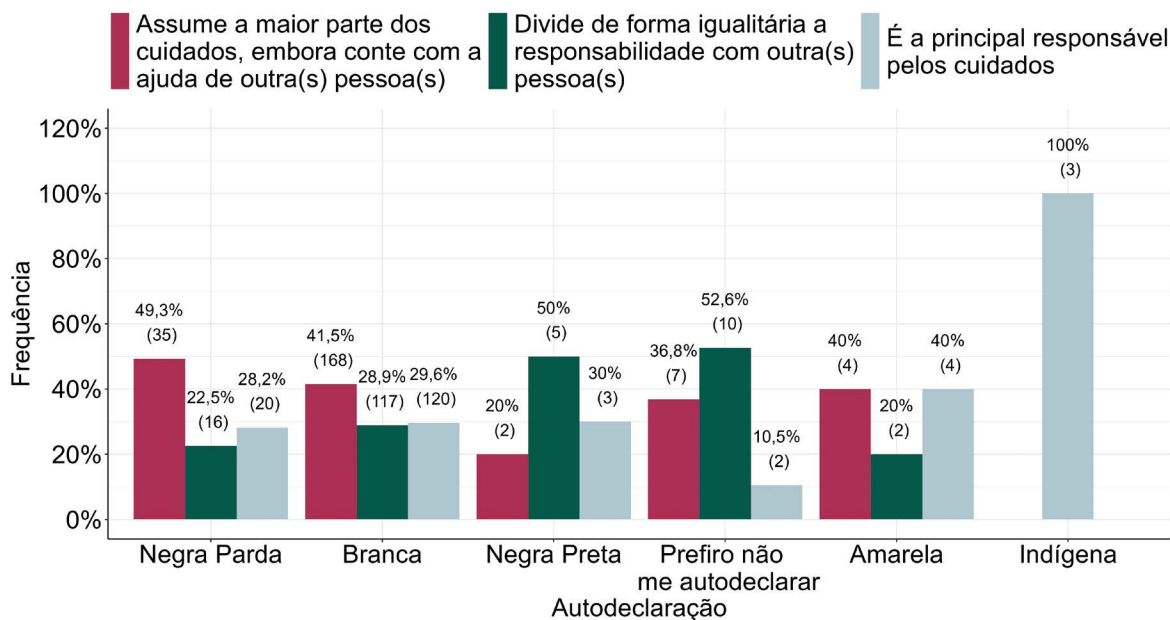


Gráfico 42: Estado civil e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 43: Autodeclaração e a divisão de responsabilidade com os cuidados do(a)s filho(a)s: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

4.1. Responsabilidades e cuidados com pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave

Os dados revelam que 15,1% das magistradas respondentes assumem responsabilidades de cuidado com pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave⁵⁶, o que representa 113 respondentes (gráfico 44).

O gráfico 45 se mostra crescente em relação à faixa etária das magistradas que relataram cuidar de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, sendo o grupo com mais de 60 anos aquele com a maior proporção entre todos (20%). O grupo de magistradas com idade entre 20 e 30 anos afirmou não exercer esse tipo de cuidado.

Os dados do gráfico 46 indicam que, entre as magistradas trabalhistas respondentes que exercem cuidados com pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, há uma distribuição significativa do tempo dedicado semanalmente, com destaque para o grupo que dedica entre 5 e 10 horas por semana (31,9%), seguido por aquelas que se dedicam de 21 a 40 horas (18,6%) e mais de 40 horas (16,8%). Logo, uma parcela expressiva dessas mulheres arca com uma carga adicional de trabalho de cuidado, que pode equivaler (ou até superar) uma jornada profissional regular.

A maioria das magistradas respondentes da Justiça do Trabalho responsáveis por cuidar de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doenças graves ainda assume a maior parte dos cuidados (44,2%), enquanto 25,7% se declaram como principais responsáveis exclusivas (gráfico 47). Já um quarto delas relata uma divisão igualitária de responsabilidades. Os dados mostram que a grande maioria das magistradas (77,8%) nunca solicitou condições especiais de trabalho relacionadas à maternidade ou cuidados com dependentes (gráfico 48). Esse resultado pode indicar uma combinação de fatores como baixa expectativa de acolhimento institucional, naturalização da sobrecarga ou ainda não terem sido contempladas com normativos específicos sobre o tema, como a Resolução 343 do CNJ, editada somente em 2020⁵⁷. Apenas 15,4% efetivamente fizeram tal solicitação. Dado que essa pergunta poderia ser respondida por todas as participantes, as que responderam “não se aplica” (6,8%) possivelmente não possuem dependentes que requerem essa atenção.

Entre as magistradas que solicitaram alguma condição especial, no gráfico 49, o alto índice de deferimento (76,5%) sugere que, quando acionado, o tribunal tende a atender aos pedidos, ainda que parcialmente em alguns casos (16,5%).

O gráfico 50 apresenta a distribuição geográfica das solicitações de condições especiais realizadas por magistradas (15,4% do total da amostra), *considerando a divisão*

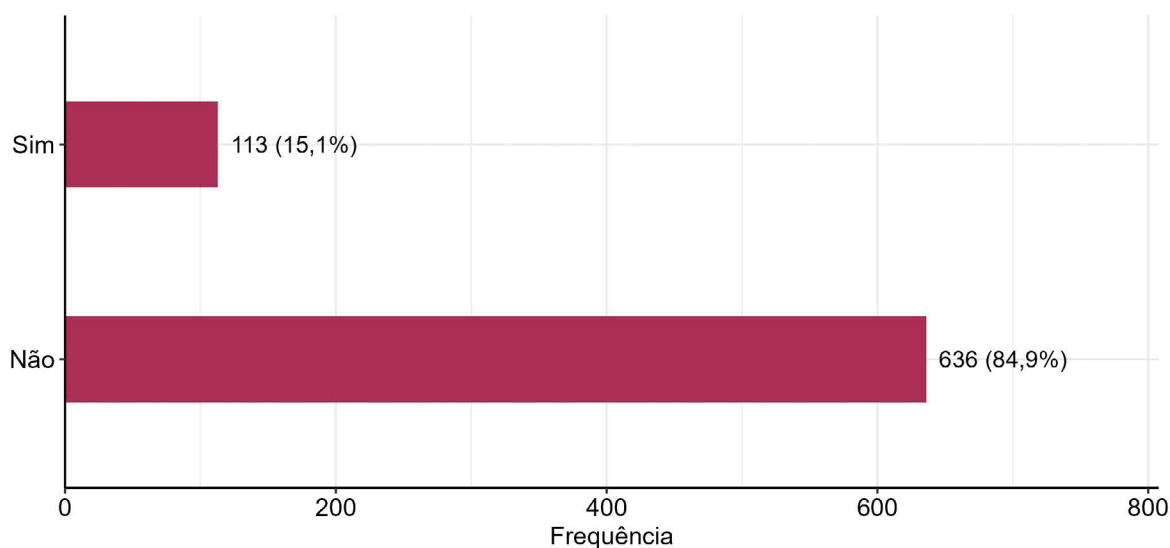
56 No questionário da pesquisa, foi indicado que o conceito de Pessoa com deficiência (PCD) abarca as condições previstas no art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (aquelas que geram impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas) e as condições assim consideradas para todos os efeitos legais. Quanto ao conceito de doença grave, foram indicadas as condições previstas no art. 6º, inciso XIV, da Lei nº 7.713/1988, conforme a Resolução nº 343/2020 do CNJ: tuberculose ativa, esclerose múltipla, neoplasia maligna, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget – osteíte deformante, e síndrome da imunodeficiência adquirida – AIDS. O conceito de necessidades especiais engloba: TDAH, transtornos globais de desenvolvimento, transtorno de processamento sensorial, dislexia, obesidade, redução temporária de mobilidade, fibromialgia, lúpus, epilepsia, lactância e gestação.

57 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020.

dessas solicitações por Região. A Região Sudeste concentrou o maior número absoluto de solicitações, correspondendo também ao maior percentual relativo (18%). O Nordeste e Norte apresentam um percentual relativo próximo ao Sudeste (16%). As Regiões Sul e Centro-Oeste registraram percentuais de 9% e 13%, respectivamente.

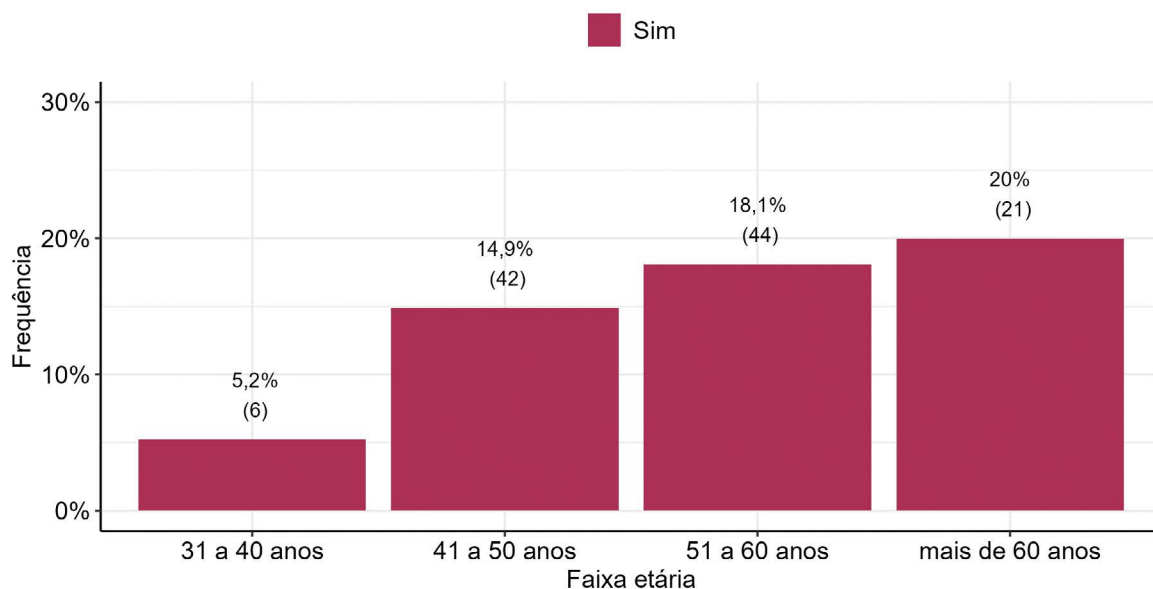
O gráfico 51 apresenta os percentuais de atendimento das condições especiais requeridas, demonstrando que houve certo padrão (entre 14% e 10%) de atendimento das solicitações atendidas nas diferentes Regiões, com um percentual um pouco menor de atendimento na Região Sul (6%).

Gráfico 44: Cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



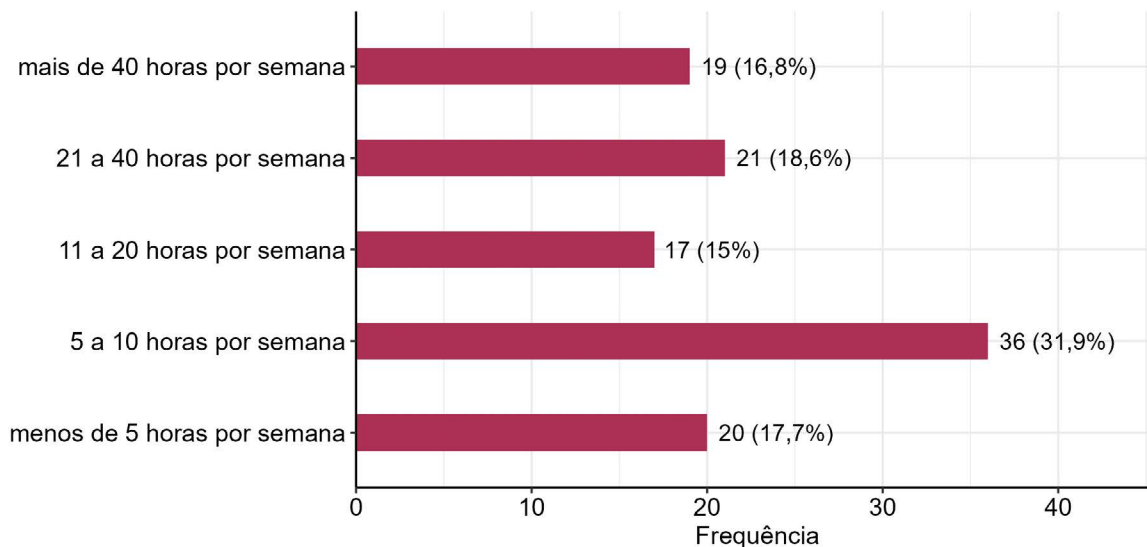
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 45: Faixa etária e cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



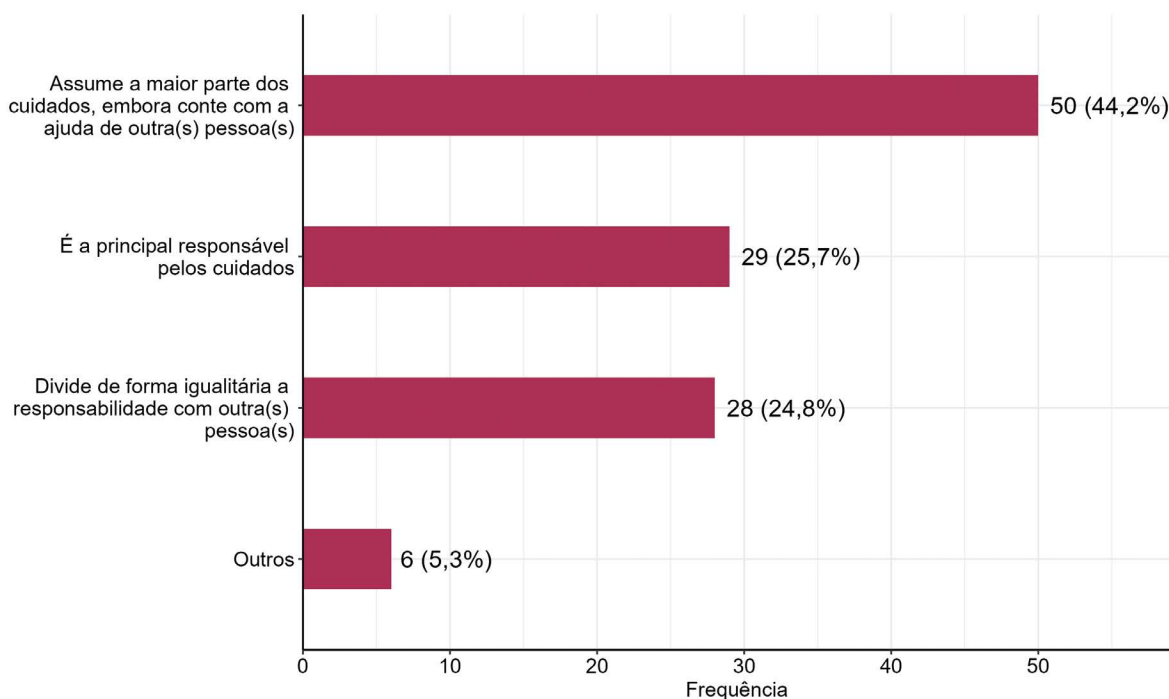
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 46: Horas por semanas gastas com cuidados com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



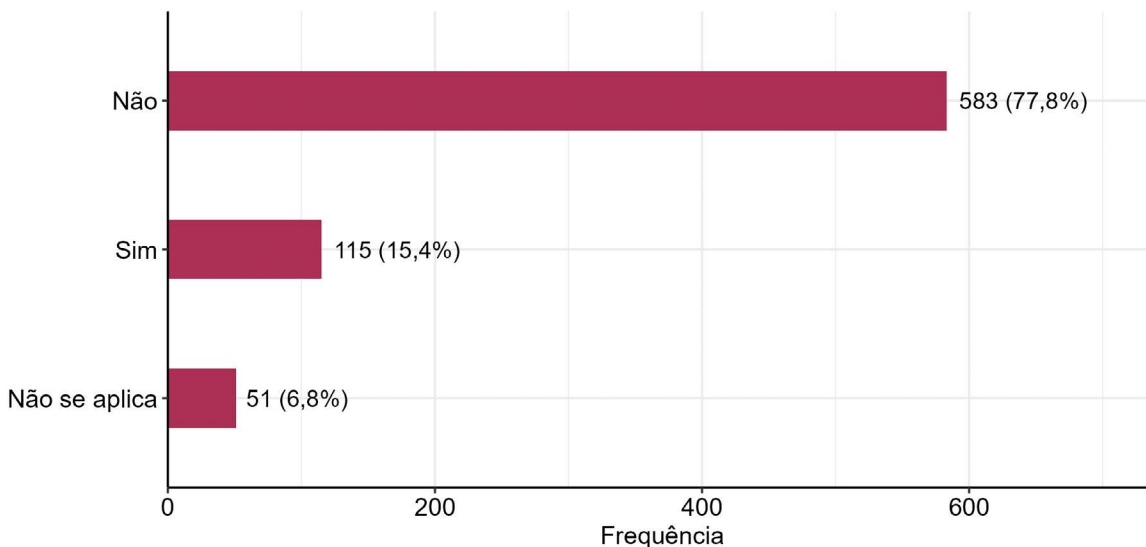
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 47: Divisão de responsabilidades com pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



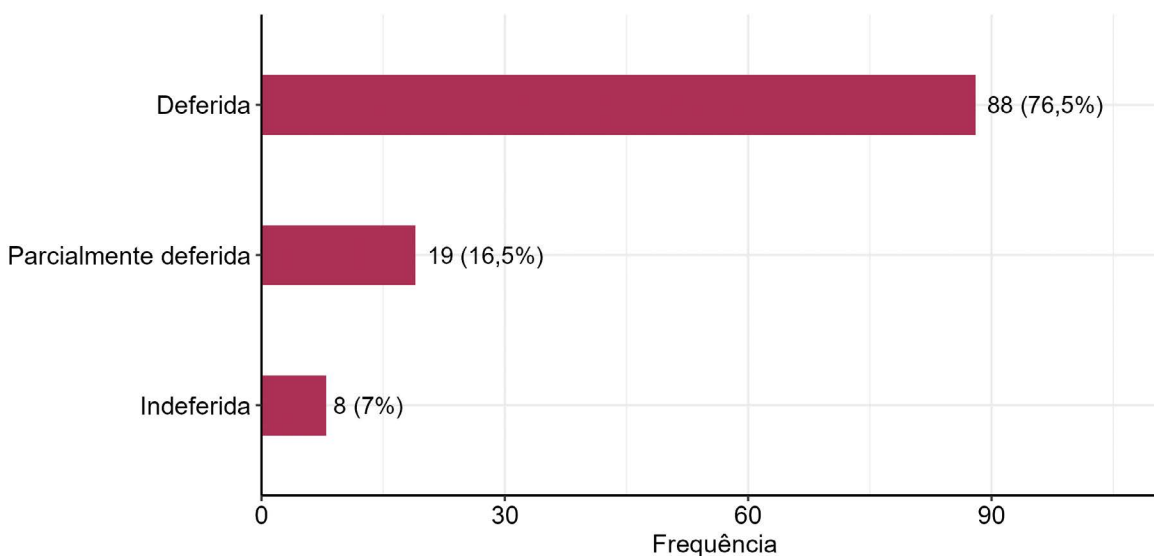
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 48: Solicitou condições especiais ao tribunal em função da maternidade ou cuidados com dependentes: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



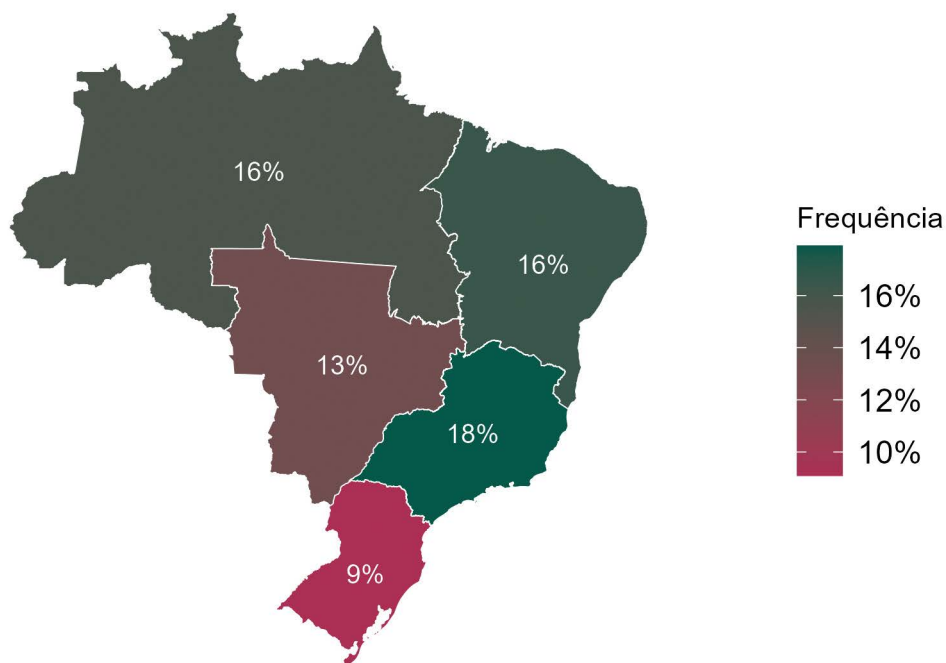
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 49: Resultado de decisão sobre solicitação de condições especiais ao Tribunal: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



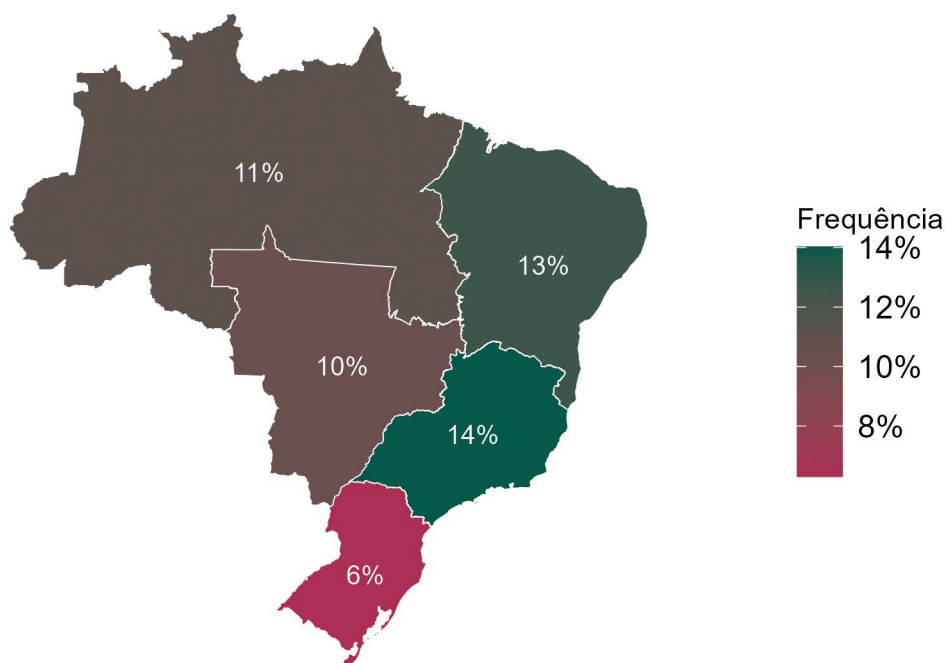
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 50: Solicitou condições especiais por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 51: Solicitação de condições especiais atendidas por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

4.2. Conclusão do bloco de cuidados e maternidade

A maternidade, o cuidado com pessoas com deficiência ou necessidades especiais ou doença grave e o trabalho doméstico em geral continuam sendo responsabilidades majoritariamente femininas, revelando como o viés de gênero ainda estrutura a vida privada.

A **prevalência de magistradas que assumem a maior parte ou a totalidade dos cuidados familiares**, combinada com a **dedicação semanal de tempo significativa a essas atividades**, sugere que muitas vivenciam jornadas duplas ou triplas de trabalho. Isso impõe custos importantes à saúde, à produtividade e ao potencial de progressão das mulheres na carreira, sugerindo a existência de barreiras invisíveis à igualdade de gênero no contexto do Judiciário Trabalhista.

Além disso, a subutilização das condições especiais de trabalho, mesmo diante de uma taxa elevada de deferimento entre as que solicitam, pode apontar para entraves institucionais e culturais que precisam ser enfrentados, bem como pode sugerir a ocorrência de uma baixa expectativa de acolhimento institucional, a naturalização da sobrecarga ou, ainda, o alcance temporal das concessões especiais previstas na Resolução 343 do CNJ, editada somente em 2020⁵⁸.

Grosso modo, os dados indicam a sobrecarga das mulheres no que diz respeito ao trabalho de cuidado. Essa tendência parece acompanhar os padrões estruturais de gênero na divisão do trabalho doméstico e parental no Brasil, e ajuda a inferir que há desafios adicionais enfrentados por magistradas na conciliação entre vida profissional e responsabilidades domésticas e de cuidado.

A assimetria reforça a sobrecarga feminina e sugere não somente a persistência do machismo estrutural, como a insuficiência de redes de apoio e de políticas institucionais voltadas à corresponsabilização e ao suporte. Os resultados indicam a adoção de políticas mais efetivas de acolhimento e de responsabilização compartilhada voltadas às dificuldades enfrentadas pelas magistradas em razão do trabalho de cuidado e maternidade.

58 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 343 de 09 de setembro de 2020*.

5. EXPERIÊNCIAS SOFRIDAS, DISCRIMINAÇÕES E VIOLÊNCIAS

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define a violência como o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si mesmo, outra pessoa ou um grupo, com grande potencial de causar danos físicos, psicológicos ou sociais. Essa definição ampla permite compreender a violência para além da agressão física, incluindo práticas que geram sofrimento, exclusão ou prejuízos diversos⁵⁹.

De acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, a violência contra a mulher pode ser sexual, física, psicológica, patrimonial, moral, institucional ou, ainda, política⁶⁰. Embora indesejáveis, essas situações perniciosas contra mulheres nas relações laborais são uma realidade consistente, e cujo impacto se mostra mais intenso contra elas mesmo quando a situação não tem motivação de gênero⁶¹. E, na circularidade entre casa e trabalho, prevalece a percepção de que vítimas de violência doméstica têm seu desempenho profissional prejudicado⁶².

Considerando a premissa de que esse cenário demanda soluções institucionais, foram desenvolvidas iniciativas tanto internacionais, como a Convenção nº 190 da OIT e a Recomendação nº 206, quanto nacionais, como a Resolução nº 518/2023 do CNJ, a Resolução nº 360/2023 do CSJT e o Ato Conjunto nº 52/2023 do TST/CSJT, entre outras medidas voltadas para a instituição de políticas de prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação contra mulheres⁶³.

Considerando que a sujeição para a mulher ser vítima extrapola diferenças de cultura, classe social, etnia e orientação sexual,⁶⁴ a análise das dificuldades vivenciadas especificamente pelas magistradas demanda uma compreensão profunda das muitas formas de violência, assédio e discriminação que permeiam suas trajetórias profissionais. Considerando ser necessário ir além do feminicídio, da agressão física e do assédio sexual explícito, a pesquisa se propõe a investigar as formas mais sutis e insidiosas de violação de direitos, sujeitas à invisibilização. Se até mesmo a propalada intolerância da sociedade contra a violência física admite a coexistência com certas crueldades indiretas, a insensibilidade à violência simbólica consegue persistir em abrangência difusa, expressa em discursos oficiais, realidades institucionais e desregulação de garantias jurídicas trabalhistas⁶⁵. Ela subjaz em práticas frequentemente normalizadas ou minimizadas, mas que impactam de modo significativo a saúde mental e a carreira das magistradas, com prejuízos à sua atuação e ao próprio objetivo de equidade de gênero na Justiça do

59 WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on violence prevention*. 2014, p. 84.

60 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.

61 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Relatório V(1) “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”. Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018.. p. 29.

62 Em uma pesquisa online realizada em 2020 com 1.500 pessoas, “para 7 em cada 10, vítimas de violência doméstica têm um desempenho pior no trabalho”. Ver INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho: relatório de pesquisa quantitativa.. P. 24.

63 SALADINI, Ana Paula Seffrin; ASSAD, Sandra Flügel. Violência e assédio nos ambientes institucionais do Poder Judiciário brasileiro sob uma perspectiva de gênero. In: DELGADO, Maurício Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. Coleção Estudos Enamat, vol. 13, pp. 105-123. Brasília (DF): Enamat, out. 2024.

64 SIVOLELLA, Roberta Ferme. O Poder Judiciário e o combate à violência contra a mulher: uma abordagem estrutural para um desafio multifacetário. In: DELGADO, Maurício Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. Coleção Estudos Enamat, vol. 13, p. 125-141. Brasília (DF): Enamat, out. 2024.

65 SEVERO, Valdete Souto. Trabalho e Violência Contra a Mulher. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 36, n. 432, p. 11-25, dez. 2019.

Trabalho. Assim, o propósito é tirar o véu sobre a complexidade das violências sofridas, para além dos casos mais visíveis e amplamente debatidos, com foco nas nuances e sutilezas das formas de discriminação que escapam muitas vezes ao olhar superficial, mas que, em sua totalidade, configuram um quadro de opressão sistemática.

Nesse bloco, as experiências de violências e discriminações serão analisadas em dois tópicos: aquelas sofridas no ambiente institucional e as violências domésticas.

5.1. Experiências sofridas, discriminações e violências no ambiente de trabalho

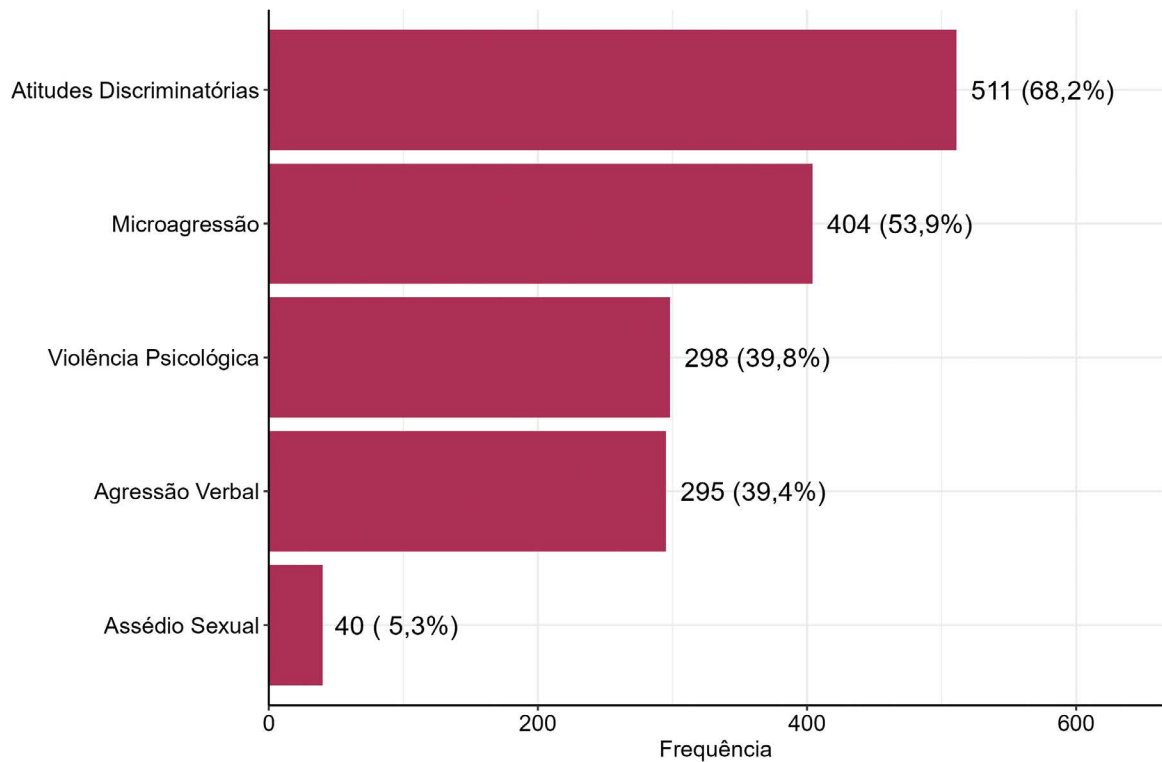
As questões da pesquisa abordaram diferentes formas de violência e discriminação: atitudes discriminatórias, microagressões, violência psicológica, agressão verbal e assédio sexual. Foram investigadas, ainda, as ações e consequências após o incidente, o apoio institucional e a notificação formal.

O gráfico 52 apresenta a frequência e a proporção de diferentes formas de violência e discriminações assinaladas pelas magistradas respondentes nos últimos cinco anos. As atitudes discriminatórias aparecem como a ocorrência mais frequente, assinalada por 511 magistradas (68,2%), seguidas pelas microagressões, com 404 respostas (53,9%). A violência psicológica e a agressão verbal registram percentuais próximos — 298 (39,8%) e 295 (39,4%), respectivamente —, enquanto o assédio sexual é indicado por 40 magistradas (5,3%). Esses resultados evidenciam que diferentes formas de violência e discriminação estão presentes no ambiente de trabalho dessas profissionais, com maior destaque para as atitudes discriminatórias e as microagressões.

Do ponto vista das análises sobre discriminações e violências relacionadas com raça e etnia, como demonstra o gráfico 53, as atitudes discriminatórias aparecem como a violência mais recorrente, atingindo a totalidade das magistradas indígenas da amostra (100%) e a maior parte das negras pardas (77,7%). Já as microagressões afetam sobretudo as negras pardas (56,4%) e brancas (54,8%). A agressão verbal é mais comum entre amarelas e negras pretas (50%). A violência psicológica atinge principalmente negras pardas (44,7%) e brancas (40%). Já o assédio sexual, menos frequente, ocorre com maior incidência entre magistradas amarelas (14,3%) e negras pardas (9,6%).

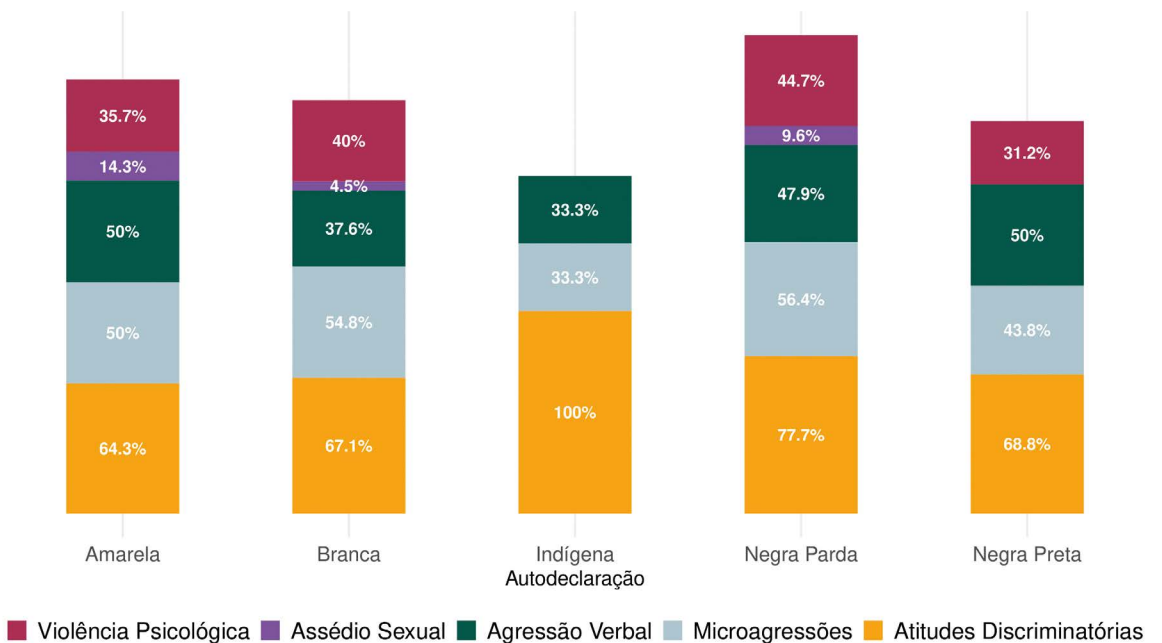
Os resultados revelam também que as atitudes discriminatórias são o tipo de violência mais recorrente em todas as faixas etárias (gráfico 54), atingindo o pico entre 31 a 40 anos (75,7%). As microagressões apresentam maior incidência entre 31 a 40 anos (61,7%) e 41 a 50 anos (61%), enquanto a agressão verbal se destaca na faixa de 41 a 50 anos (44,7%). A violência psicológica mantém percentuais altos nas faixas intermediárias, superando 44% entre 41 e 60 anos. Já o assédio sexual apresenta índices mais baixos, variando de 1,9% a 7%. De forma geral, observa-se que magistradas entre 31 a 60 anos concentram os maiores percentuais da maioria dos tipos de violência.

Gráfico 52: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



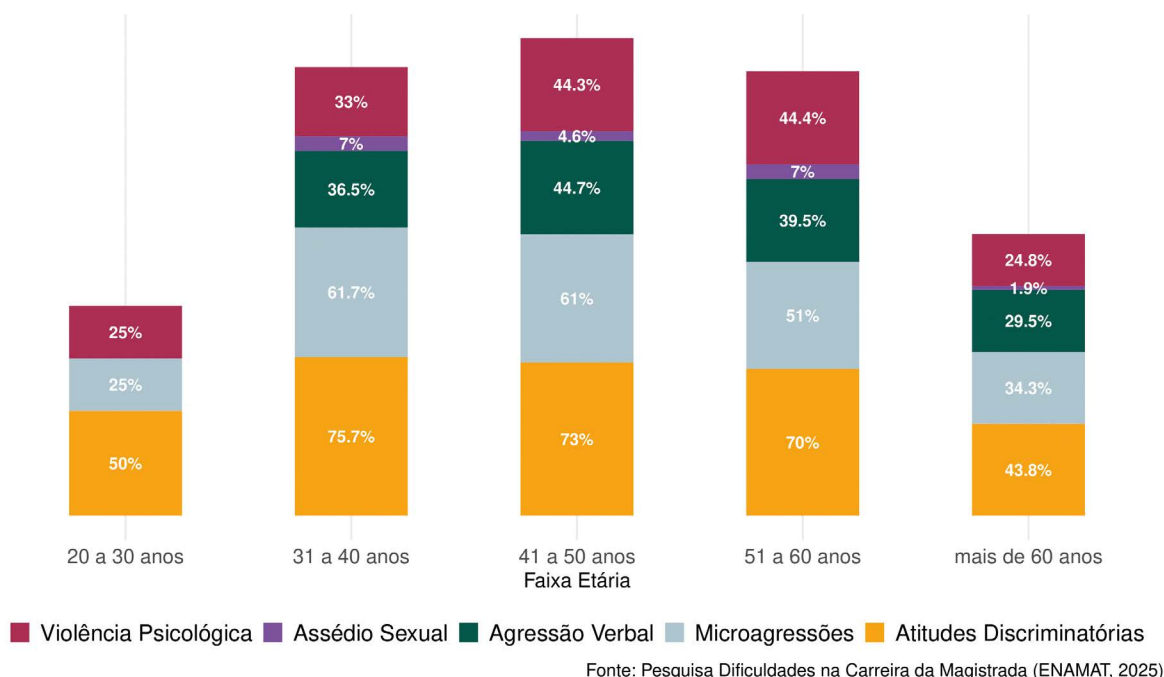
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 53: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 54: Violências sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



5.1.1. Atitudes discriminatórias

Há uma prevalência de ocorrência de atitudes discriminatórias contra as magistradas respondentes: 68,2% relataram já ter sofrido esse tipo de violência de gênero no ambiente de trabalho (gráfico 55).

A alta incidência sugere que as práticas de discriminação de gênero não são casos isolados, havendo a necessidade de reforço na tomada de medidas estruturais de enfrentamento, capacitação institucional e acolhimento efetivo. O dado também aponta para a necessidade de maior atenção às formas veladas de discriminação, muitas vezes naturalizadas no cotidiano profissional, mesmo no contexto jurisdicional.

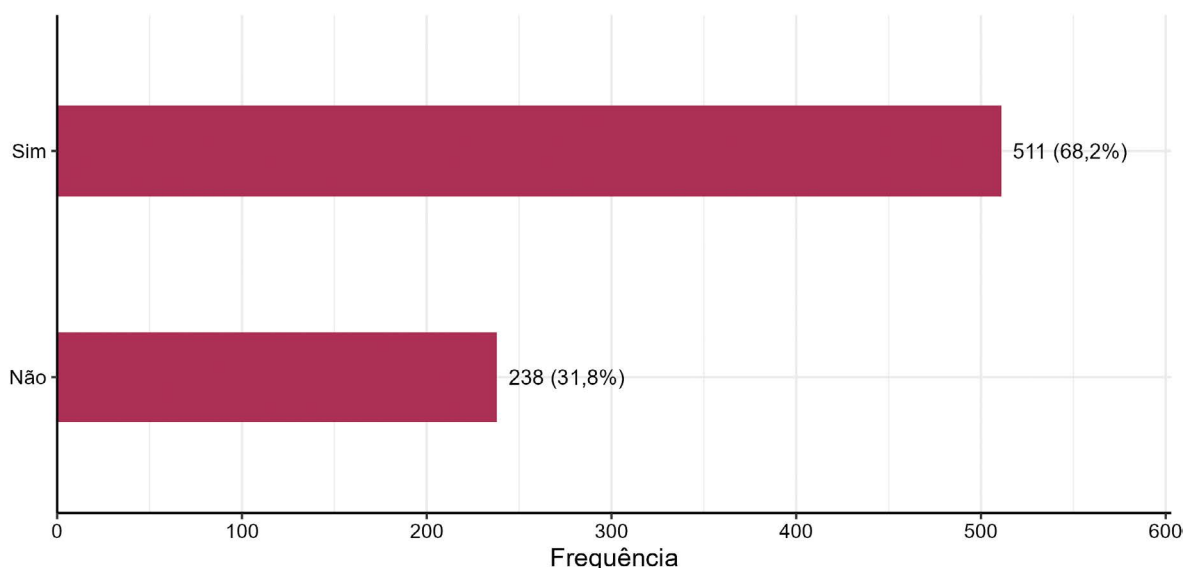
As respostas sobre os agentes da discriminação de gênero contra magistradas respondentes da Justiça do Trabalho revelam um padrão preocupante e consistente, bem como a transversalidade e a profundidade da hostilidade simbólica e cotidiana (gráfico 56).

O maior percentual é atribuído a advogados, com 32,9%, apontando que a hostilidade de gênero se manifesta de forma expressiva nas interações com essa categoria profissional. Em seguida, destacam-se os magistrados, com 18,8%, demonstrando que a reprodução de desigualdades de gênero está enraizada também dentro da própria estrutura do Judiciário. As partes ou testemunhas do sexo masculino também aparecem de forma relevante, com 15,1%, evidenciando que o ambiente forense pode ser hostil para as mulheres. E os servidores homens representam 8,8% dos casos, indicando que a discriminação também se manifesta nas relações em que há subordinação hierárquica.

Uma tendência evidente é a predominância de homens como principais agentes discriminadores. Seja na condição de advogados, magistrados, partes ou servidores, os percentuais relacionados a homens são consistentemente mais altos do que os das mulheres nas mesmas funções. Esse padrão coaduna com a percepção de que o recorte de

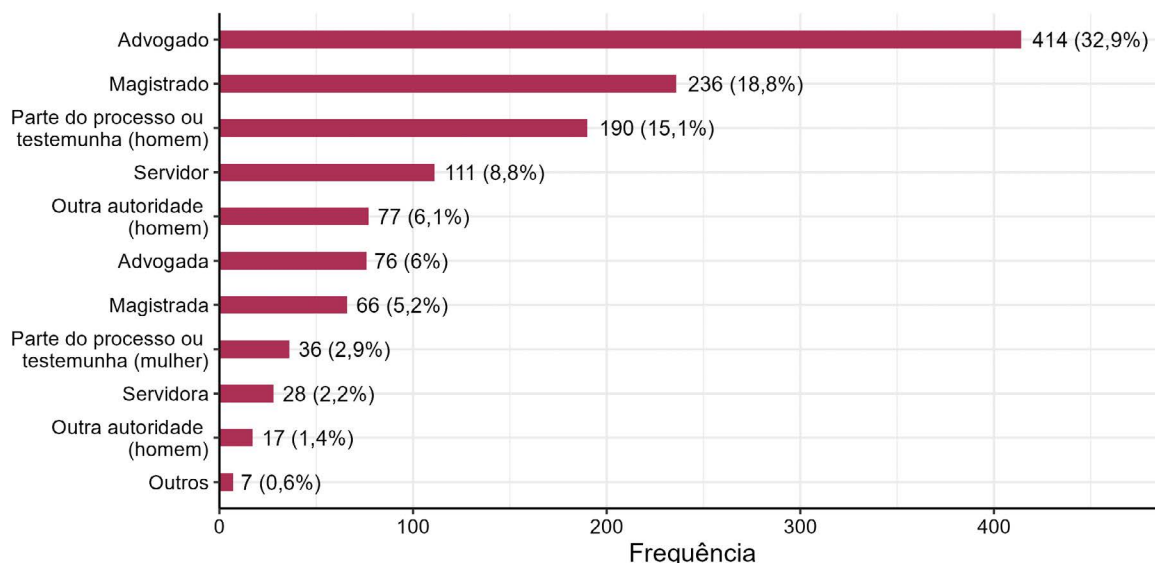
gênero atua como um elemento estrutural da discriminação enfrentada pelas magistradas. São significativamente menores as ocorrências atribuídas a mulheres: magistradas, 5,2%; advogadas, 6%; partes do sexo feminino, 2,9% e servidoras, 2,2%.

Gráfico 55: Atitudes discriminatórias sofridas devido ao gênero feminino no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 56: Atitudes discriminatórias, sofridas no ambiente de trabalho, agente discriminador: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.1.2. Microagressões ou sutis agressões

São denominadas microagressões as interações sociais em que ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais, com ou sem intencionalidade, mas que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra

membros de um grupo oprimido ou vulnerabilizado socialmente, impactando diretamente na diminuição da autoestima das pessoas hostilizadas⁶⁶.

Mais da metade das magistradas trabalhistas respondentes (53,9%) relataram ter sofrido microagressões ou formas sutis de agressão no ambiente de trabalho nos últimos cinco anos (gráfico 57). A prevalência desse tipo de experiência revela uma tendência de normalização de comportamentos hostis, ainda que dissimulados, no cotidiano institucional.

Quanto aos agentes das microagressões sofridas pelas magistradas respondentes nos últimos cinco anos (gráfico 58), revela-se que a principal origem dessas violências sutis é cometida por membros da advocacia, com destaque para os advogados homens (28,5%). Embora represente menos da metade dos agentes agressores homens, as advogadas mulheres foram apontadas por 11,2% das respondentes.

Em segundo lugar aparecem os magistrados (19,4%), indicando que parte importante dessas microagressões sofridas pelas respondentes parte de colegas homens da própria magistratura. Magistradas também alcançam porcentagem expressiva (9,7%). As partes do processo e testemunhas do sexo masculino (11,1%) também figuram como agentes relevantes, refletindo o desafio contínuo de afirmação da autoridade das magistradas frente a usuários do sistema de Justiça.

A participação menor de servidores (7%), servidoras (4,3%), outras autoridades homens (4%) e mulheres (1,8%), e partes do sexo feminino (3%) indica que, embora as microagressões possam ser difusas, concentram-se principalmente em figuras masculinas com poder institucional ou processual, reforçando padrões estruturais de gênero nas relações laborais e institucionais.

O gráfico 59 revela que o gênero feminino é o fator mais apontado como agravante das microagressões ou sutis agressões sofridas pelas magistradas, sendo mencionado por 89,1% das respondentes. A pessoa com deficiência aparece como o segundo fator mais citado, com 66,7% (percentual calculado apenas entre aquelas que possuem deficiência e relataram ter sofrido microagressões ou sutis agressões), indicando influência desse fator na intensificação dessas situações. A idade aparece em terceiro lugar, citada por 34,2% das respondentes. Em seguida, a origem geográfica (11,9%) aparece em quarto lugar, mas ainda assim evidencia que, mesmo em menor escala, a procedência regional também pode estar associada ao agravamento dessas experiências.

Em relação à percepção da raça/etnia como fator agravante para as microagressões, no gráfico 59 percebe-se um índice relativamente baixo (9,9%), destacando-se que todas as respondentes que registraram ocorrência de microagressões, tanto brancas quanto não brancas, responderam a essa pergunta. No entanto, ao observar, no gráfico 61, essa mesma percepção, dividida de acordo com a autodeclaração, os dados revelam a diferença que esse fator apresenta a depender do grupo respondente. O gráfico mostra que entre as que se autodeclararam negras pretas, a maioria (85,7%) acredita que as microagressões foram agravadas por sua raça/etnia. Entre as negras pardas e as amarelas observam-se também uma parcela significativa das que consideram o agravamento por sua raça e etnia, sendo 45,1% e 42,9% dentre as respondentes, respectivamente. Já entre a maioria absoluta de brancas respondentes (326) que sofreu

66 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*.

microagressão (gráfico 60), um reduzido percentual de 2,5% acredita que esse seja um fator agravante (gráfico 61).

Quanto à ocorrência da microagressão analisada por autodeclaração, observa-se no gráfico 60, que a maior proporção de magistradas respondentes que relataram ter sofrido microagressões ou sutis agressões corresponde às mulheres negras pardas (56,4%), seguidas pelas brancas (54,8%), amarelas (50%) e negras pretas (43,8%). Entre aquelas que preferiram não se autodeclarar e entre as indígenas, o percentual que afirmou ter sofrido esse tipo de agressão foi de 37% e 33,3%, respectivamente.

A grande maioria das magistradas trabalhistas respondentes (88,1%) não considera que sua origem geográfica agravou as microagressões ou agressões sutis sofridas, enquanto uma pequena parcela (11,9%) percebe esse fator como um elemento agravante (gráfico 59). Essa tendência mostra que, embora a origem geográfica possa ser relevante para algumas, ela não é um aspecto amplamente reconhecido como agravante nessas situações.

As regiões Norte e Nordeste apresentaram percentuais elevados de magistradas que relataram a percepção do agravamento de microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho em razão de sua origem geográfica (gráfico 62): 34,8% e 24,7%, respectivamente. Portanto, percebe-se que, apesar do valor relativamente baixo quando consideradas todas as regiões, ao se analisar essa percepção no recorte regional, ela aumenta nessas duas regiões.

Observa-se que a região Centro-Oeste concentra a maior proporção de magistradas respondentes que relataram ter sofrido microagressões ou agressões sutis no ambiente laboral, com 64,7% (44 casos), superando as demais regiões (gráfico 63). Na sequência, vem o Sudeste com 57,9%, seguido pelo Norte com 51,1%. As menores proporções foram registradas no Sul com 50,3%, e no Nordeste com 44,9%.

Cerca de um terço das magistradas trabalhistas respondentes (34,2%) percebe a idade como um fator que agrava as microagressões ou sutis agressões sofridas, um dado expressivo e indicativo da relevância do etarismo nesse tipo de violência (gráfico 59). Conquanto a maioria (65,8%) não veja essa característica como um agravante, a dimensão das respostas afirmativas sugere uma sobreposição de discriminações, em que idade e gênero se somam e intensificam a vulnerabilização.

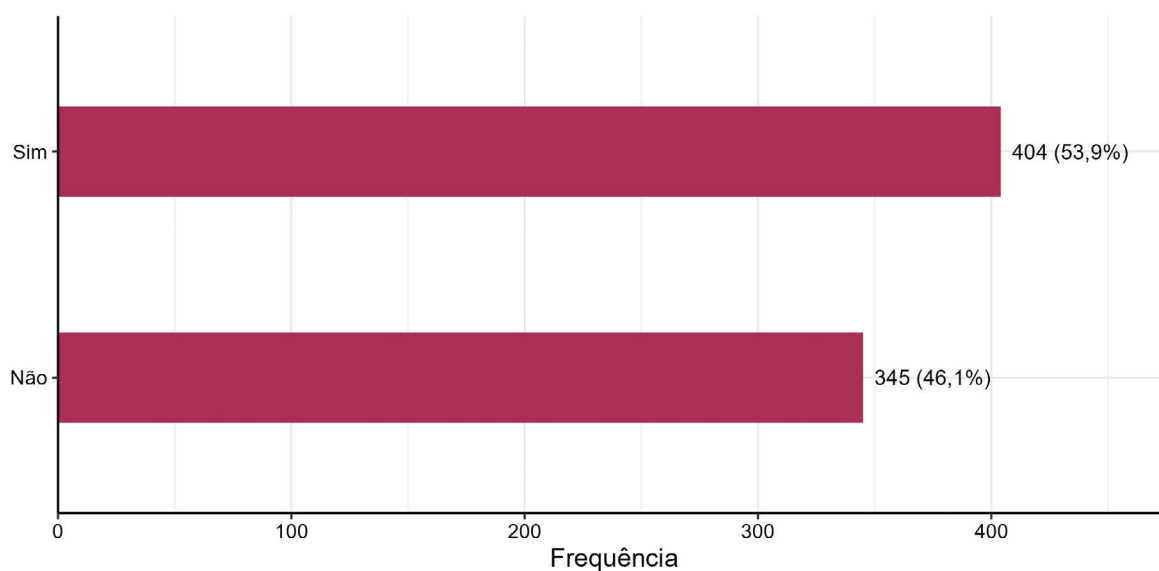
As magistradas respondentes com idades entre 31 e 40 anos e entre 41 e 50 anos são as que mais declararam ter sofrido microagressões ou sutis agressões, com percentuais de 61,7% e 61%, respectivamente (gráfico 64). Em seguida, aparecem as juízas com idade entre 51 e 60 anos, das quais 51% afirmaram ter vivenciado esse tipo de agressão. Por outro lado, o grupo etário de 20 a 30 anos foi o que menos indicou ter sofrido microagressões (75%).

A maioria significativa das magistradas trabalhistas respondentes que são pessoas com deficiência e sofreram microagressões ou sutis agressões (66,7%) considera que esse fato agravou essas situações, enquanto um terço (33,3%) não percebe essa relação (gráfico 59). Essa prevalência da percepção de agravamento indica uma tendência de que a deficiência eleva a vulnerabilização no ambiente de trabalho.

Ainda que com pequena variação nos números percentuais, os dados em relação às microagressões sofridas por magistradas trabalhistas indicam relativo grau de correlação quando cruzados com a composição dos cargos (gráfico 65): a exposição a esse tipo de violência simbólica é sensível à menor posição hierárquica. A análise dos dados indica que, entre as juízas substitutas, 58,5% relataram ter sofrido microagressões (197 de 404 casos). Já entre as juízas titulares, 53% afirmaram ter vivenciado esse tipo de agressão. Por sua vez, entre as desembargadoras, 39,3% relataram microagressões, evidenciando uma ocorrência relativamente menor.

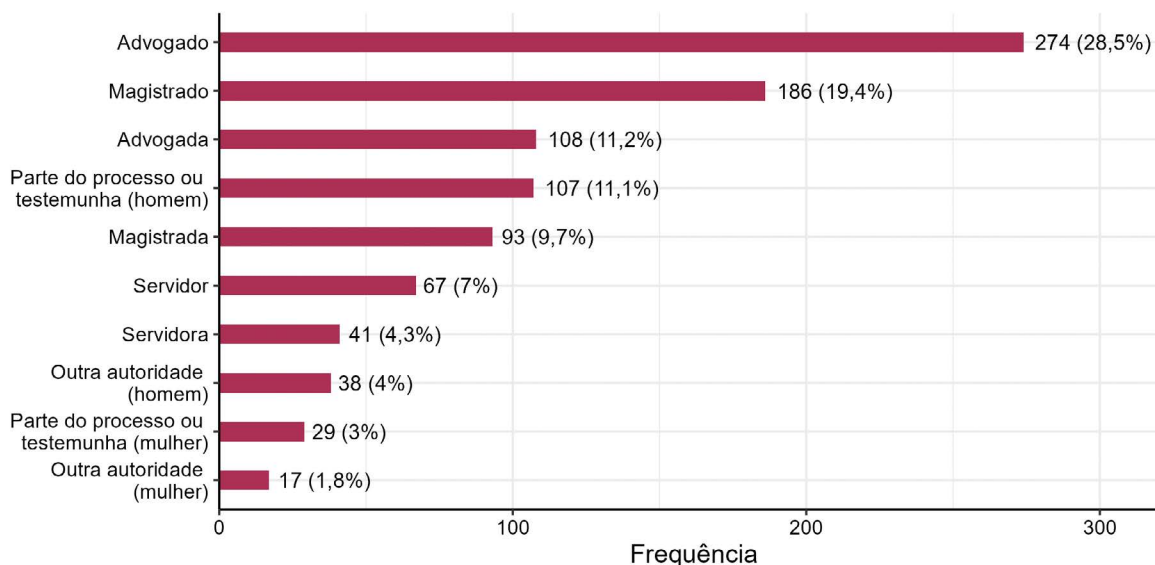
É possível identificar uma concentração significativa de casos entre as magistradas respondentes com tempo de atuação entre 6 e 10 anos na carreira, das quais um percentual expressivo de 71,4% relatou ter sofrido microagressões (gráfico 66). Em seguida, estão aquelas com até 5 anos de magistratura, com 58,3% de ocorrências relatadas, e as de 11 a 20 anos, com 56,2%. Por outro lado, o grupo com menor percentual é o das magistradas com mais de 20 anos de atuação (46,6%), o que indica ocorrências mais prevalentes nas fases iniciais da carreira.

Gráfico 57: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



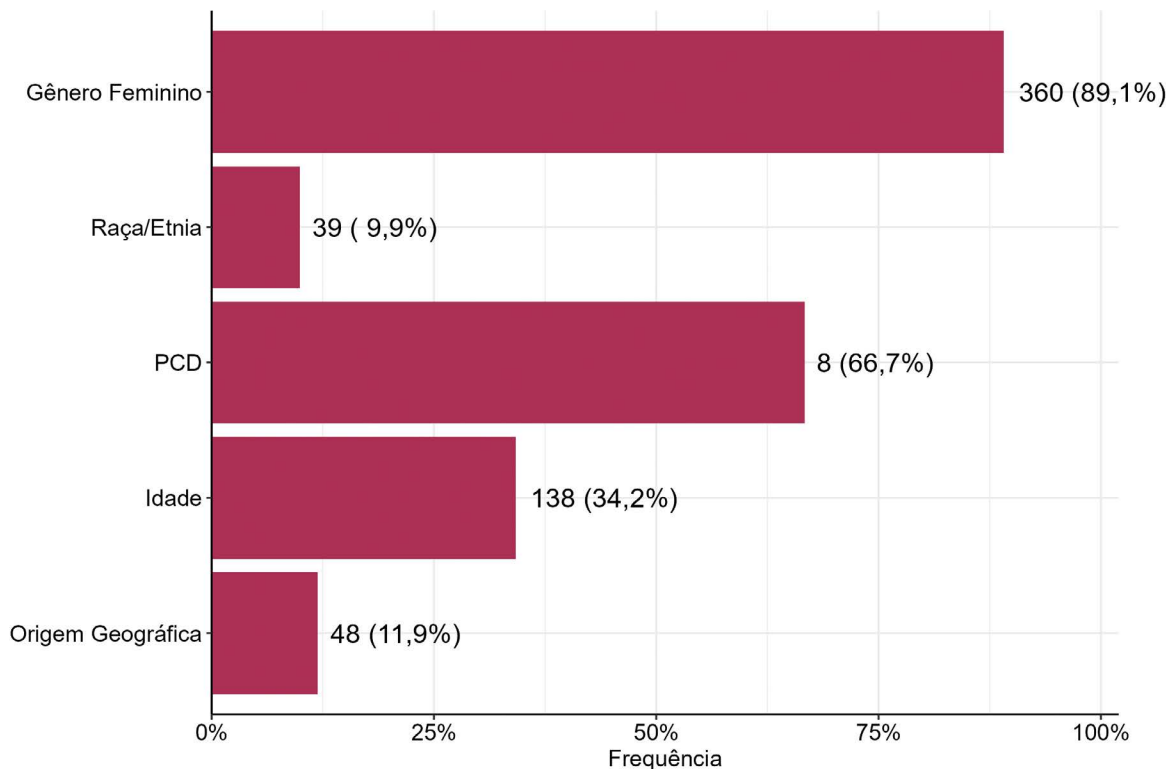
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 58: Agente agressor das microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



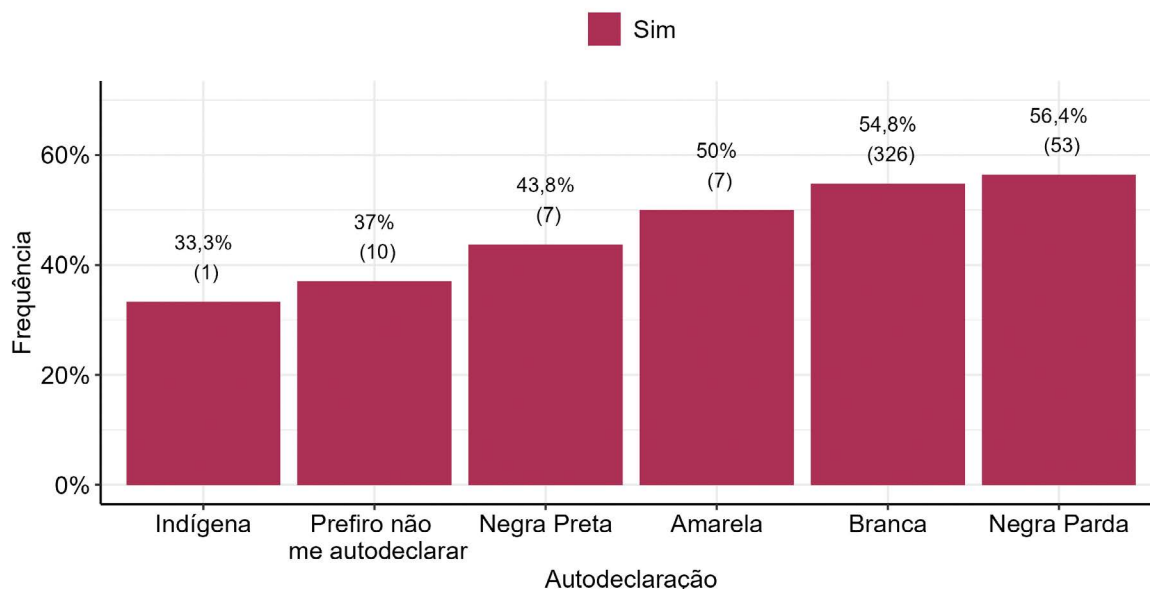
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 59: Percepção sobre fatores que agravaram microagressões ou sutis agressões no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



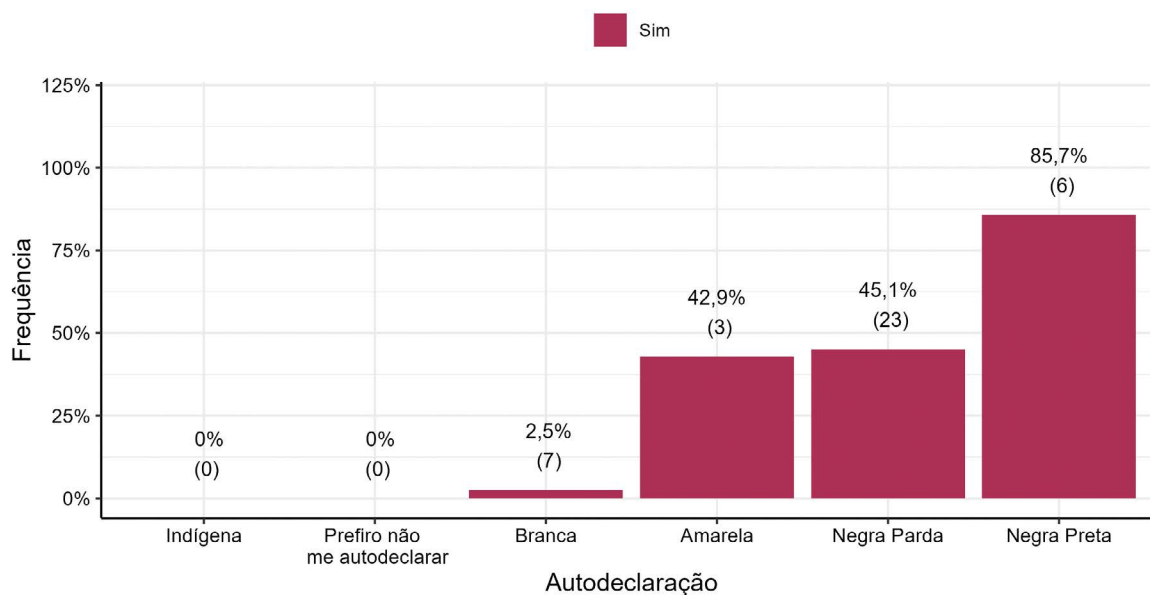
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 60: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



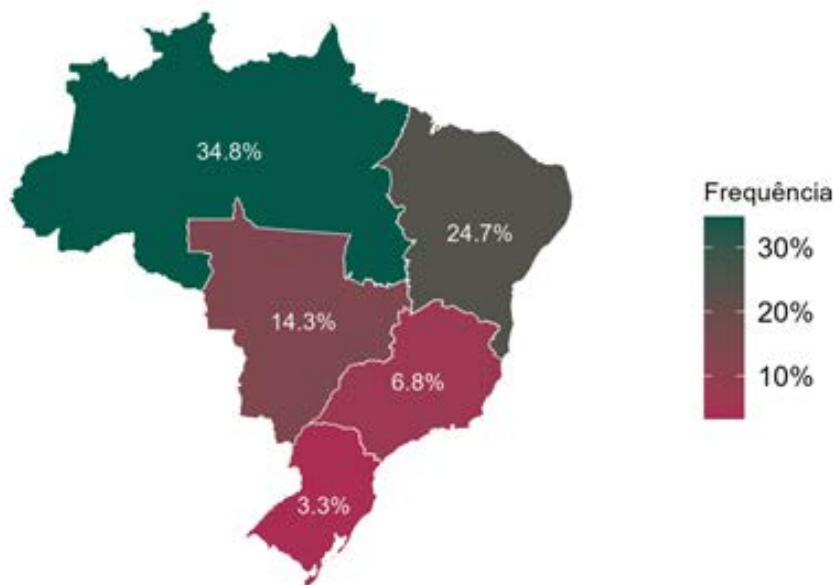
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 61: Percepção se as microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho foram agravadas pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



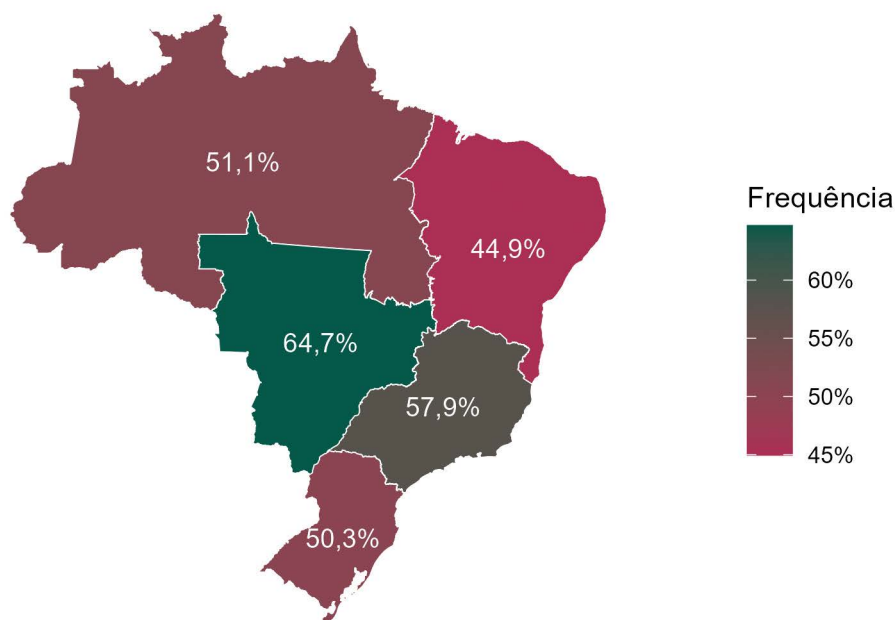
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 62: Percepção se as microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho foram agravadas pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



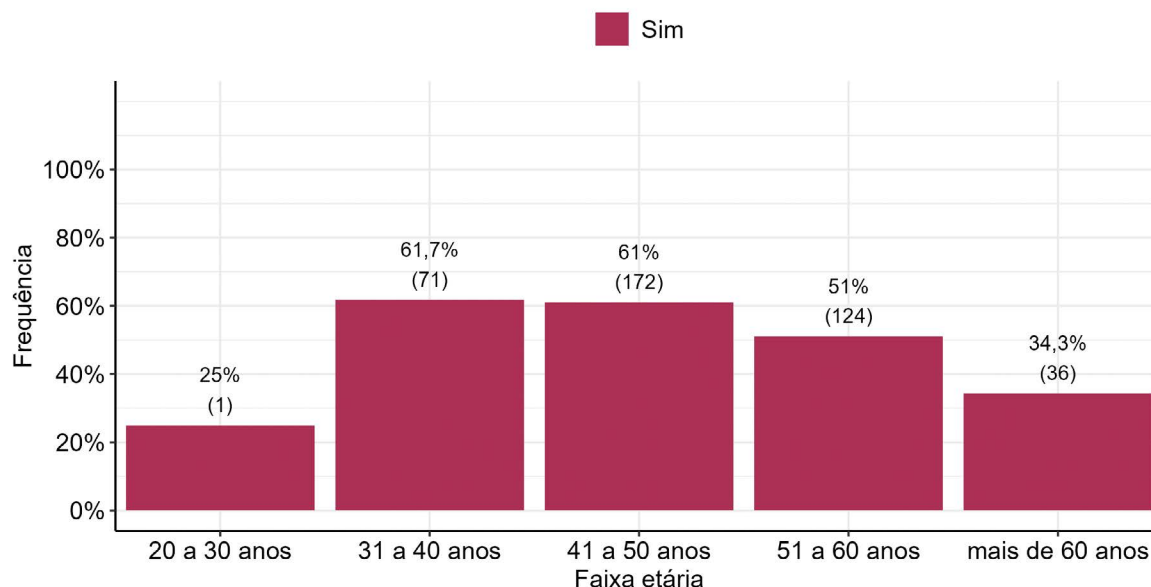
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 63: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



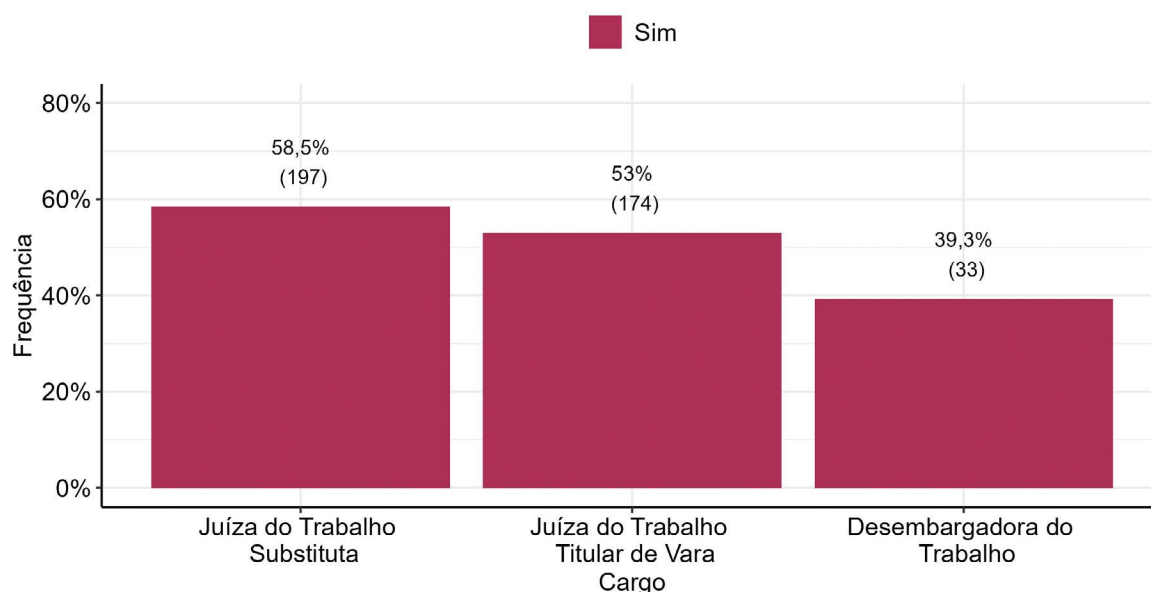
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 64: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



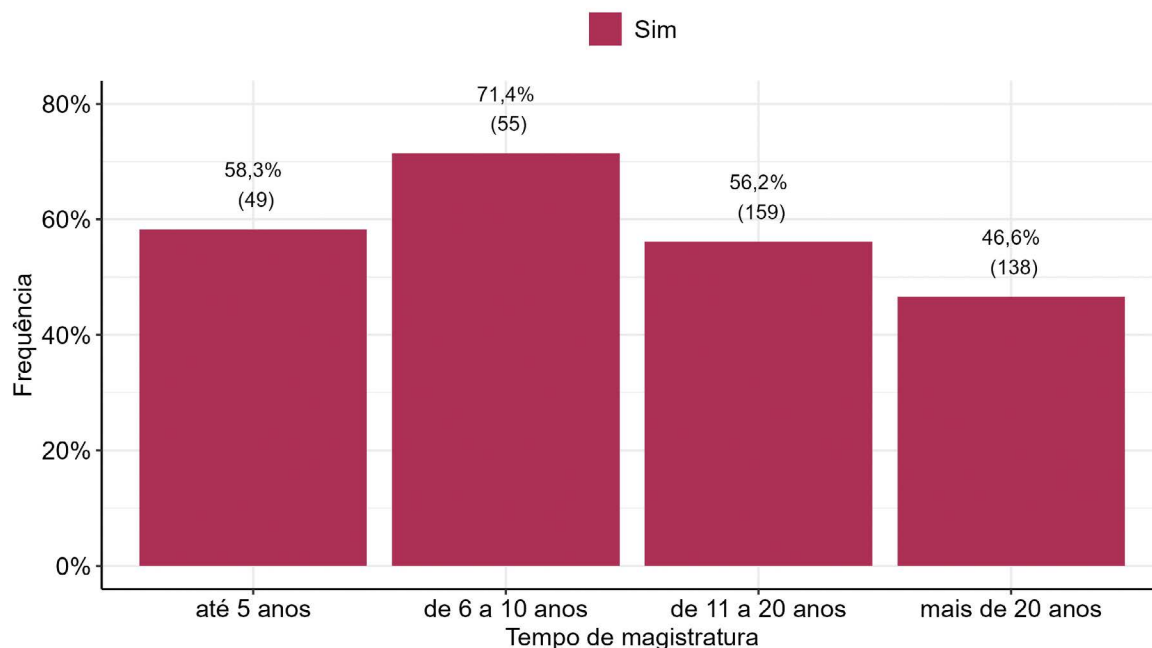
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 65: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 66: Microagressões ou sutis agressões sofridas no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.1.3. Agressão verbal

Agressão verbal envolve comportamentos verbais humilhantes, discriminatórios, agressivos ou constrangedores direcionados à vítima, podendo incluir comentários ofensivos, insultos e ameaças, entre outros. Uma parcela significativa, 39,4%, das magistradas respondentes relatou ter sofrido agressão verbal em seu ambiente de trabalho nos últimos cinco anos (gráfico 67). O percentual de quase 4 em cada 10 magistradas atingidas por esse tipo de violência, ocorrida no espaço institucional da Justiça do Trabalho, não pode ser desconsiderado.

Quanto à origem das agressões verbais sofridas pelas magistradas trabalhistas respondentes nos últimos cinco anos (gráfico 68), os dois maiores índices de agentes agressores advêm da advocacia, sendo os advogados homens os principais (46,5%), seguidos pelas advogadas mulheres (15,1%). Evidencia-se uma tensão significativa na relação entre a magistratura e a classe profissional que mais diretamente atua nos processos.

Em seguida, aparecem os magistrados (12,9%), indicando que a violência verbal pode ocorrer de modo relevante entre colegas de profissão. E as partes do processo ou testemunhas do sexo masculino (10,3%) também estão entre os principais agressores, reforçando que a autoridade da magistrada pode ser desafiada por homens, tanto internos quanto externos ao sistema de Justiça, com certa frequência.

Com números abaixo de 10%, a participação percentual menor de magistradas (5,2%), partes do processo ou testemunhas mulheres (3,2%), outras autoridades homens (3%), servidores (2,2%), servidoras (1%), e outras autoridades mulheres (0,6%).

Os números denotam um problema que se mostra difuso, mas com intensidade concentrada em figuras masculinas dentro do mesmo ramo de atuação, o que aponta para um padrão estrutural de gênero nas agressões verbais sofridas por magistradas.

O gráfico 69 indica que o gênero feminino é o fator mais frequentemente percebido como agravante, citado por 93,2% das magistradas respondentes que relataram ter sofrido agressão verbal no ambiente de trabalho. Em seguida, aparecem o fator de ser pessoa com deficiência (44,4%) e idade (33,6%), que também exercem influência significativa na intensificação dessas experiências. A origem geográfica é apontada como agravante em 11,2% dos casos, enquanto a raça/etnia, com 10,5%, apresenta o menor índice.

De outro lado, os dados indicam que as magistradas negras pretas e as amarelas foram, proporcionalmente, as que mais relataram ter sofrido agressão verbal, ambas com 50% de ocorrência (gráfico 70). Em seguida, aparecem as magistradas negras pardas, com 47,9% declarando ter vivenciado esse tipo de agressão. Entre as magistradas brancas e aquelas que optaram por não se autodeclarar, os percentuais caem consideravelmente, registrando 37,6% e 37%, respectivamente. Por fim, entre as magistradas indígenas, 33,3% relataram ter sofrido agressão verbal.

De forma geral, observa-se que as maiores proporções de ocorrência concentram-se entre magistradas negras pretas, amarelas e negras pardas, sugerindo que fatores raciais podem exercer influência na incidência de agressões verbais no exercício da magistratura.

Assim como na microagressão, em relação à percepção de agravamento devido à raça/etnia, percebe-se (gráfico 69) que, quando consideradas as respondentes brancas e não brancas, o percentual de percepção de agravamento é baixo (10,5%). No entanto, ao se observar a percepção quanto ao agravamento da agressão verbal em razão de sua autodeclaração racial ou étnica (gráfico 71), destacam-se as magistradas negras pretas, das quais 75% delas compartilham essa percepção. Entre as negras pardas e as magistradas amarelas, os percentuais foram de 37,8% e 33,3%, respectivamente. Por outro lado, apenas 2,1% das magistradas brancas declararam que a agressão foi agravada por sua raça/etnia, enquanto, entre aquelas que preferiram não se autodeclarar, nenhuma manifestou essa percepção. Os resultados indicam que as magistradas pertencentes aos grupos não brancos tendem a identificar, de forma mais acentuada, o impacto da raça e etnia como fator de agravamento das agressões verbais sofridas.

A maioria das magistradas trabalhistas respondentes (88,8%) não identifica a origem geográfica como fator de agravamento das agressões verbais sofridas, o que aponta para uma baixa prevalência dessa percepção (gráfico 69). No entanto, uma parcela de 11,2% afirma que sua origem geográfica contribuiu para a gravidade das agressões, sugerindo que regionalismos e preconceitos territoriais também podem estar presentes, ainda que de forma menos expressiva, na dinâmica de violência simbólica enfrentada pelas magistradas.

As regiões Norte e Nordeste, conforme o Gráfico 72, apresentaram os percentuais mais elevados de magistradas que interpretaram que o agravamento da agressão verbal sofrida foi em razão da sua origem geográfica, com 27,8% e 21,3%, respectivamente. Nas demais regiões, os índices foram bem inferiores, variando entre 4,6% e 8,3%

O gráfico 73 apresenta a proporção de magistradas respondentes que relataram ter sofrido agressão verbal, distribuídas por região do Brasil. Observa-se que as regiões Sul (43,4%) e Sudeste (41,8%) concentram as maiores proporções de casos, com valores absolutos respectivamente iguais a 62 e 140 ocorrências. O Centro-Oeste apresenta percentual intermediário, com 39,7% (27 casos) das magistradas indicando terem sido vítimas de agressão verbal. Por outro lado, as regiões Norte (33,3%, equivalente a 15 casos) e Nordeste (32,3%, equivalente a 51 casos) registram as menores proporções entre as respondentes.

Um terço das magistradas trabalhistas respondentes (33,6%) considera que a agressão verbal sofrida foi agravada por sua idade, o que representa um dado expressivo e indica que o etarismo é um fator relevante nas experiências de violência no ambiente de trabalho (gráfico 69). Embora a maioria (66,4%) não perceba relação entre agravamento da agressão e idade, a porção significativa de respostas afirmativas revela uma tendência de sobreposição de discriminações, nas quais idade e gênero podem interagir e intensificar vulnerabilidades.

As magistradas respondentes na faixa etária de 41 a 50 anos são as que mais relataram ter sofrido algum tipo de agressão verbal no ambiente de trabalho, com 44,7% de ocorrência (gráfico 74). Em seguida, estão aquelas entre 51 e 60 anos, com 39,5%. Entre as magistradas de 31 a 40 anos, o percentual é um pouco menor, mas ainda elevado, com 36,5% relatando episódios desse tipo. Já entre as que possuem mais de 60 anos, observa-se uma queda significativa, com 29,5% indicando ter vivenciado agressões verbais. Por fim, de forma contrastante, nenhuma ocorrência foi registrada entre as magistradas de 20 a 30 anos.

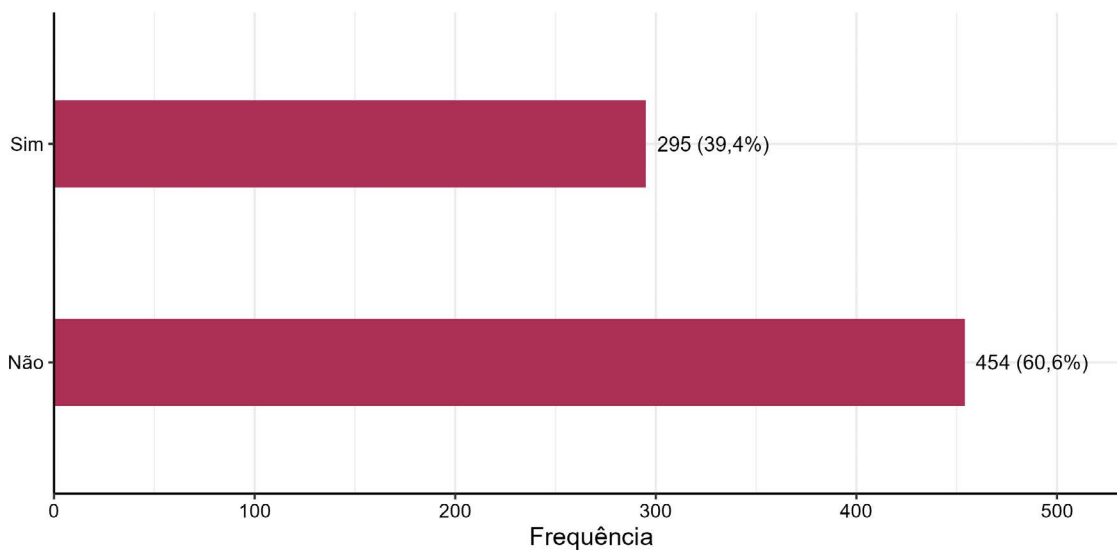
Quando perguntadas sobre a percepção da condição de PcD como fator agravante da agressão verbal, uma parcela de 44,4% responde positivamente (gráfico 69).

Quanto ao tipo de cargo, dentre as juízas substitutas respondentes desse grupo, 36,8% relataram ter sofrido agressões verbais, o que corresponde a 124 dos 295 casos registrados (gráfico 75). Já as juízas titulares concentram 145 casos, ou seja, 44,2% das ocorrências, sendo o grupo com o maior número absoluto de agressões verbais. Por fim, entre as desembargadoras, houve 26 casos, o que equivale a 31%.

Esses dados sugerem que, embora as juízas substitutas sejam frequentemente apontadas como mais vulneráveis em outros tipos de violência simbólica, nas agressões verbais as titulares aparecem com o maior percentual de ocorrências, dentre as do grupo de respondentes.

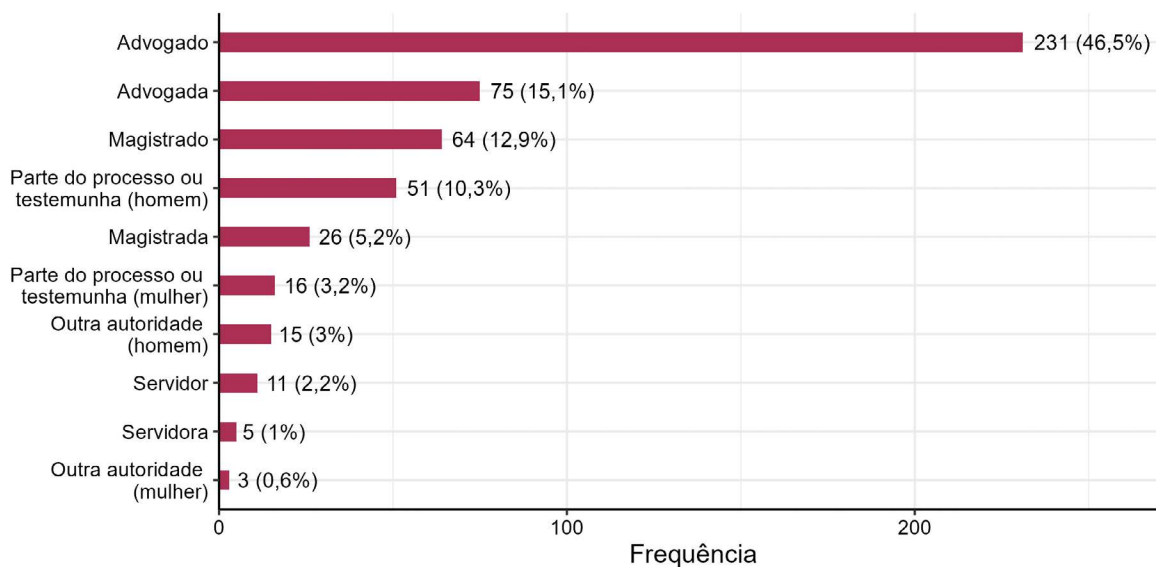
Com base nos percentuais apurados, o grupo com maior ocorrência de agressão verbal é formado por magistradas respondentes com tempo de carreira entre 6 e 10 anos, das quais 58,4% afirmaram ter sofrido esse tipo de agressão. Em seguida, destacam-se as magistradas com 11 a 20 anos de atuação, com 41% de relatos. Logo depois figuram aquelas com mais de 20 anos na magistratura, entre as quais 38,2% relataram episódios de agressão verbal — um percentual um pouco inferior aos anteriores. Por fim, entre as magistradas com até 5 anos de carreira, 21,4% afirmaram ter vivenciado agressões verbais no ambiente de trabalho (gráfico 76).

Gráfico 67: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



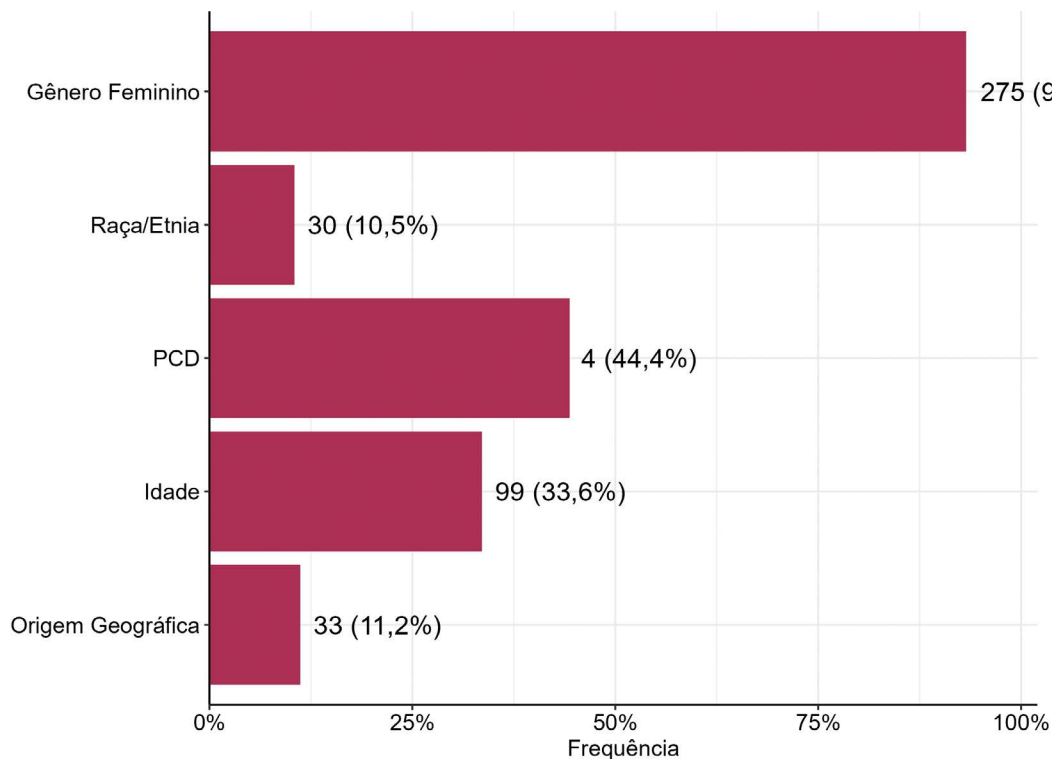
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 68: Agente agressor da agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



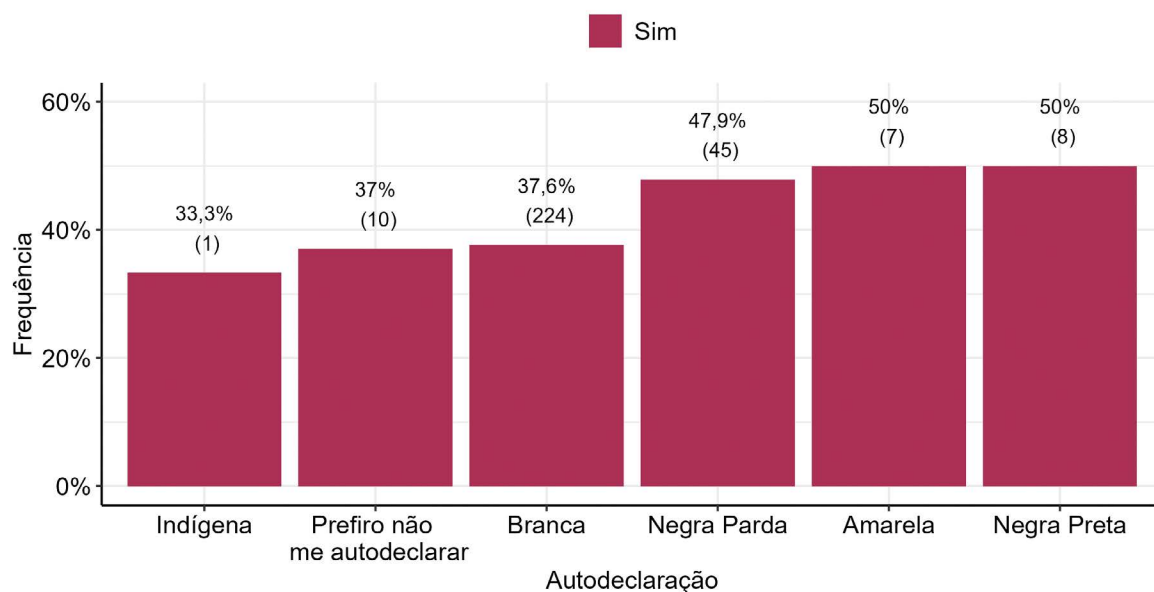
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 69: Percepção sobre fatores que agravaram agressão verbal no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



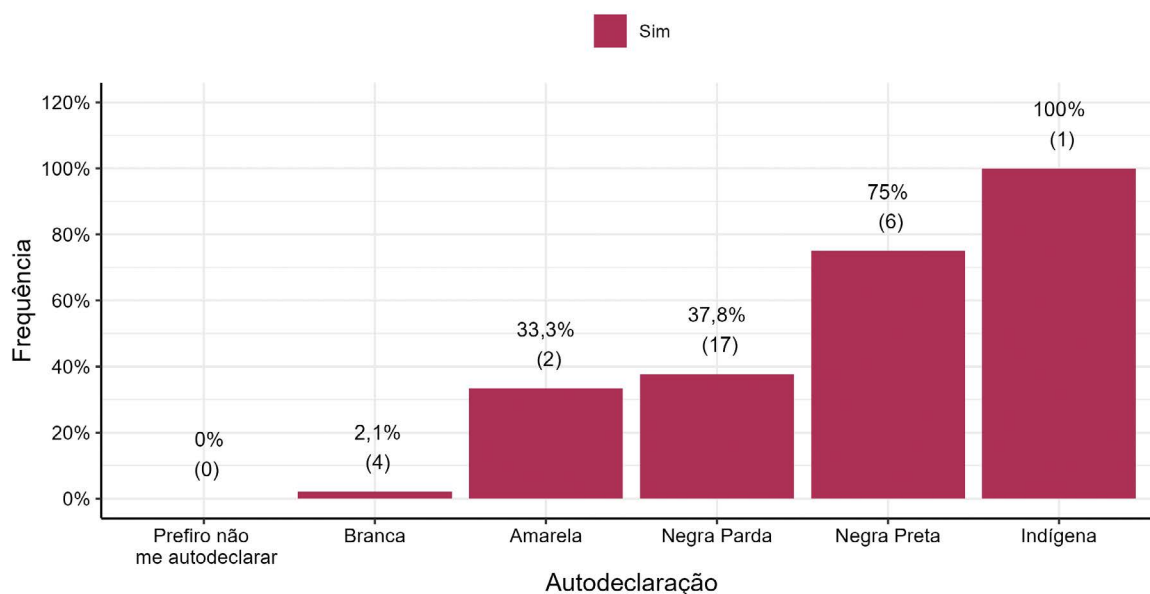
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 70: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 71: Percepção se a agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 72: Percepção se a agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

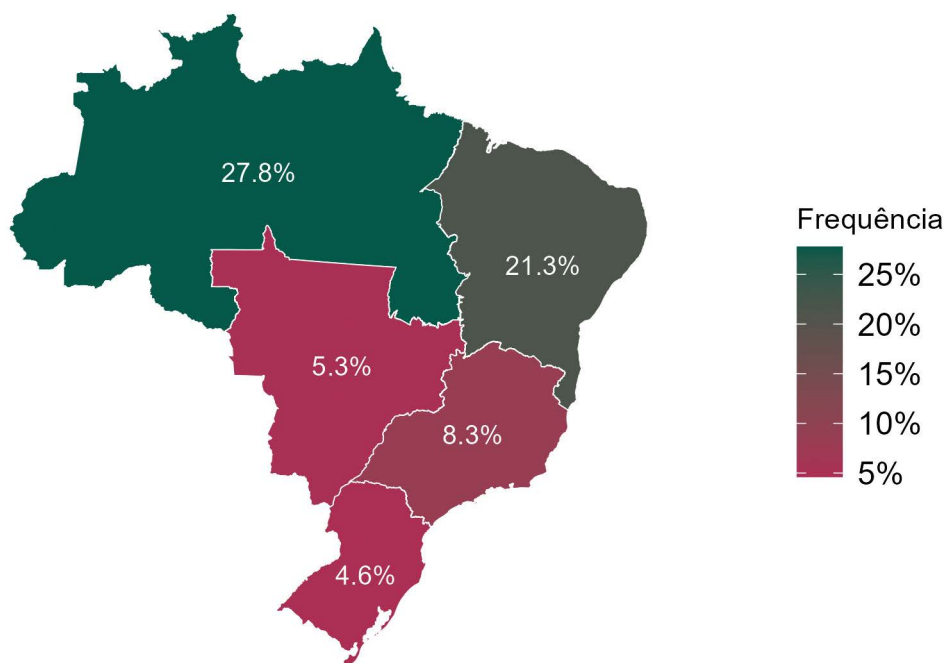
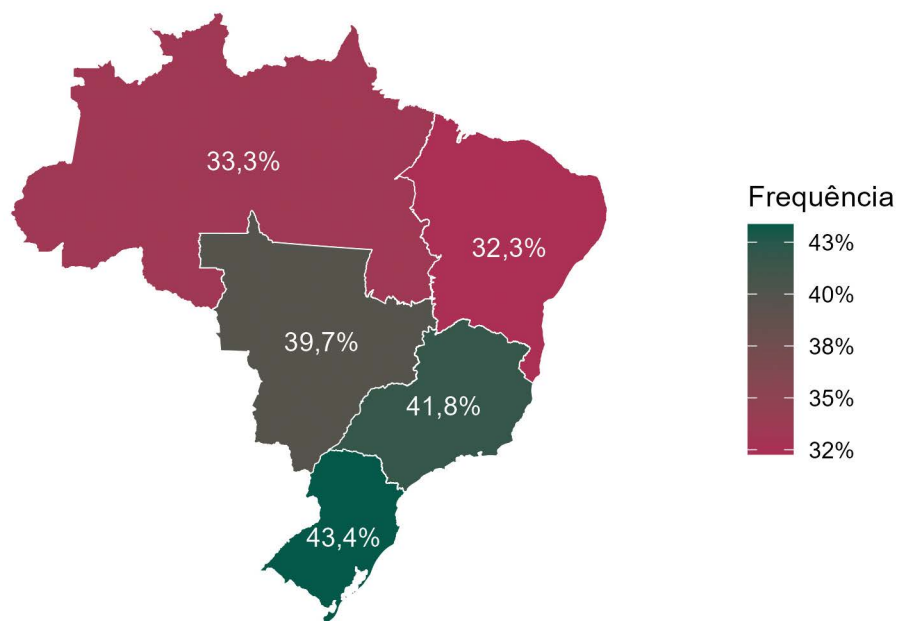
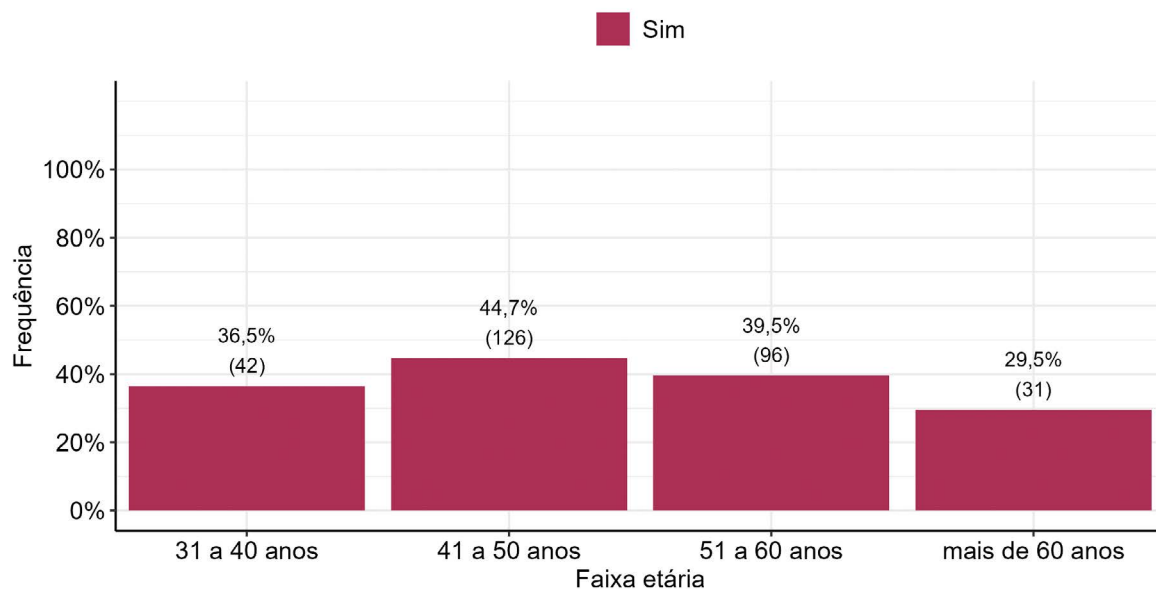


Gráfico 73: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por região: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



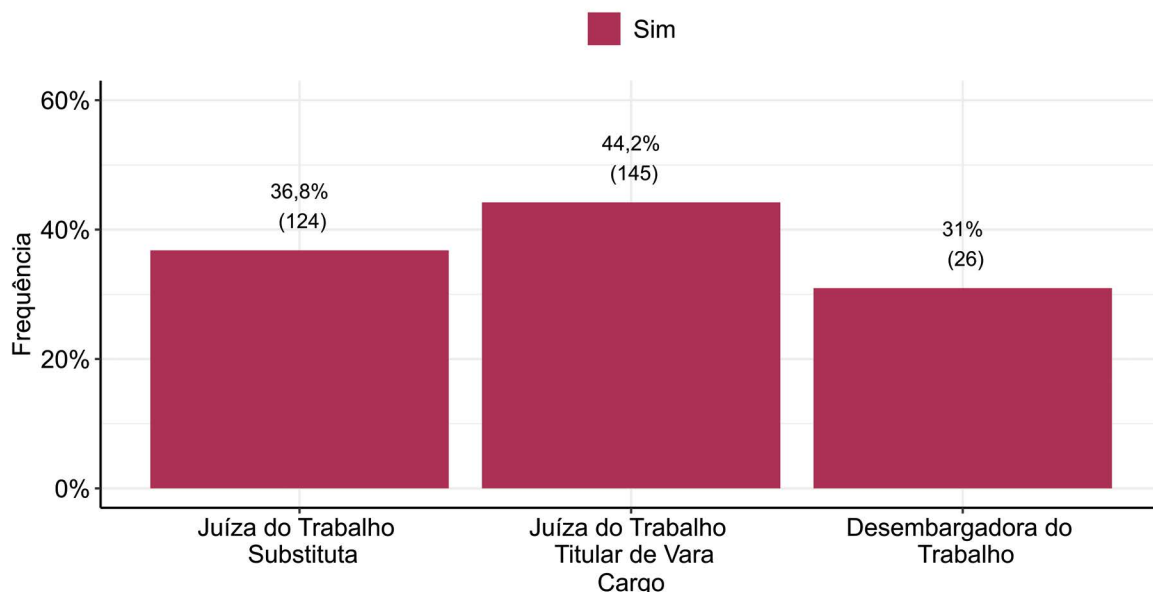
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 74: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



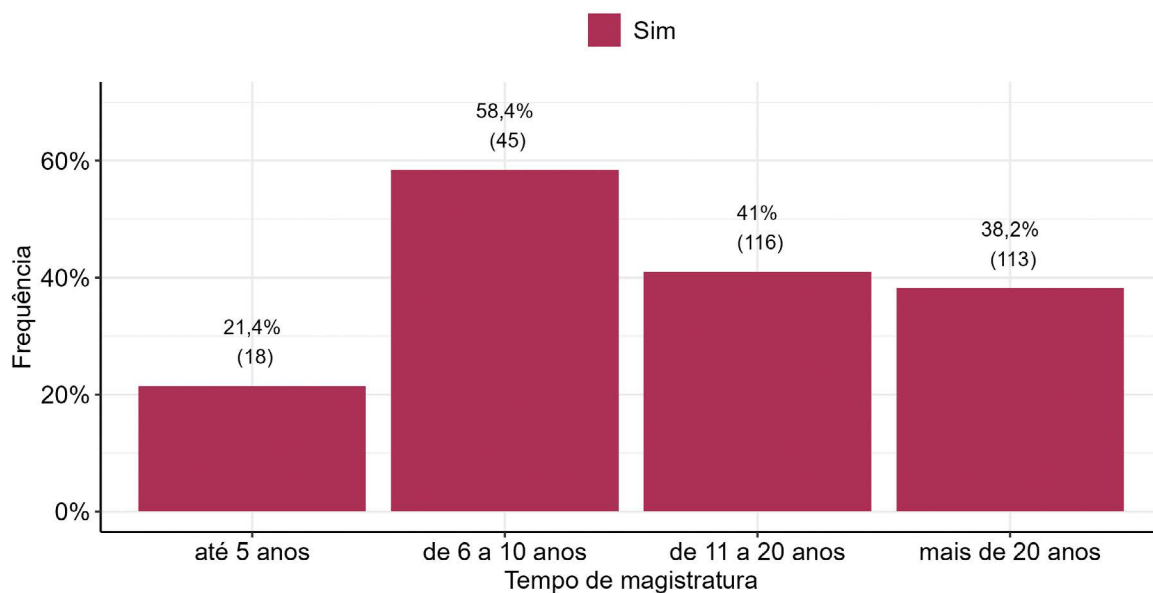
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 75: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 76: Agressão verbal sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.1.4. Violência psicológica

O art. 7º, II, da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) define como violência psicológica:

Qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento,

vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação⁶⁷.

As condutas incluem intimidação, ameaças de violência física à vítima, às pessoas a ela relacionadas e ao próprio abusador, *gaslighting*⁶⁸, isolamento, cárcere privado, ataques à autoestima, ofensas, exposição em redes sociais, revista vexatória⁶⁹. Servem como exemplo, no mundo do trabalho, as distorções gerenciais como a gestão por injúria, por manipulação, por fofoca, por pressão (ou “*by stress*”) ou por discriminação.

Além disso, a Lei n. 14.188/2021 inseriu no Código Penal a criminalização da violência psicológica contra a mulher, no art. 147-B⁷⁰.

Embora a maioria das respondentes (60,2%) declare não ter passado por esse tipo de situação, a proporção de magistradas trabalhistas que relatam ter sofrido violência psicológica no ambiente de trabalho nos últimos cinco anos é significativa: 39,8%. Assim, aproximadamente 4 a cada 10 magistradas respondentes já sofreram tal violência (gráfico 77).

Quanto à origem das agressões psicológicas sofridas pelas magistradas trabalhistas no ambiente de trabalho nos últimos cinco anos (gráfico 78), os maiores índices de agentes agressores estão na própria magistratura, com 30,3% cometidas por magistrados e 17,9% por magistradas. Assim, a violência psicológica, diferentemente da verbal, parece emergir com mais força nas relações internas da carreira, apontando para uma dimensão institucionalizada do problema, com hierarquias e dinâmicas de poder sendo tensionadas entre pares.

A seguir, aparecem advogados (20,7%), sugerindo que, embora a advocacia também represente uma fonte importante de agressões psicológicas, sua presença é menos predominante nesse tipo específico de violência quando comparada à verbal. As advogadas (6,6%) figuram mais abaixo, reforçando o padrão de maior protagonismo masculino nas agressões.

Outros agentes aparecem com percentuais menores: outras autoridades homens (5,8%), servidores (5%), outras autoridades mulheres (4,8%), servidoras (2,8%), partes ou testemunhas homens (4,2%) e mulheres (1,8%). A dispersão desses índices menores sugere que, embora mais pulverizado, o fenômeno da violência psicológica tem uma base mais concentrada em figuras de autoridade institucional, sobretudo do sexo masculino,

67 BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal; dispõe sobre medidas de assistência e de proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar; altera o Código Penal, o Código de Processo Penal, a Lei de Execução Penal e outros dispositivos legais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

68 Trata-se de uma forma de violência psicológica recorrente em relações abusivas e de difícil reconhecimento, que ocorre quando o agressor recorre a ofensas, humilhações, ameaças e outras estratégias de manipulação psicológica para induzir a vítima a acreditar que suas percepções, pensamentos e sentimentos são incorretos ou inadequados. Ver ESPECHE, Miguel. ‘Gaslighting’: o que significa e como saber se você é uma vítima. *O Globo*, 5 maio 2024.

69 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero.

70 Art. 147-B do Código Penal. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: (Incluído pela Lei nº 14.188, de 2021) Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave. (Incluído pela Lei nº 14.188, de 2021)

o que reforça a existência de padrões estruturais de gênero e hierarquia que agravam o ambiente de trabalho das magistradas.

O gráfico 79 evidencia que o gênero feminino é, de forma destacada, o fator mais frequentemente percebido como agravante, sendo citado por 80,5% das magistradas respondentes que relataram esse tipo de violência. Em seguida, a condição de pessoa com deficiência aparece com 63,6% (percentual calculado apenas entre aquelas que se declararam PCD e sofreram agressão verbal), indicando que essa característica exerce influência significativa na intensificação dessas situações. A idade é citada como agravante em 31,9% dos casos, mostrando que essa característica pode influenciar a intensidade dessas experiências, ainda que com menor peso que gênero ou deficiência. A raça/etnia é mencionada por 8,3% das respondentes, apontando que, para parte das magistradas, esse fator também contribui para acentuar o impacto das agressões verbais. Por fim, a origem geográfica, com 8,1%, foi o fator menos citado, mas permanece como elemento que, mesmo em menor escala, está associado ao agravamento dessas situações.

Entre as magistradas respondentes que relataram ter sofrido violência psicológica, verifica-se que, proporcionalmente, a maioria das vítimas é de negras pardas, com 44,7% afirmando ter vivenciado esse tipo de agressão (gráfico 80). Em seguida, aparecem as magistradas brancas, com 40% de ocorrência, figurando como o segundo grupo mais afetado. Os percentuais caem entre as magistradas amarelas (35,7%), negras pretas (31,2%) e aquelas que preferiram não se autodeclarar (29,6%). Já entre as magistradas indígenas não se teve nenhuma ocorrência de violência psicológica.

Esse panorama revela a presença de marcadores raciais na experiência de violência psicológica, com maior prevalência entre magistradas negras, sobretudo pardas.

A maioria das magistradas que respondeu ter a percepção de que a violência psicológica foi agravada pela sua raça etnia (gráfico 81) corresponde às negras pretas (60%) e às negras pardas (36,6%). Além disso, 20% das amarelas afirmam ter a mesma percepção. Já entre as brancas, apenas 2,4% concordaram com essa percepção.

As regiões Norte e Nordeste concentram os maiores percentuais de magistradas respondentes que tiveram a percepção que a violência psicológica sofrida foi agravada por sua origem geográfica, com 22,2% e 14,8%, respectivamente (gráfico 82). Já as demais regiões registraram índices bem inferiores, todos abaixo de 7%.

O gráfico 83 evidencia a proporção de magistradas respondentes que sofreram violência psicológica, destacando variações regionais significativas. O Centro-Oeste apresentou a maior proporção, com 44,1% (30 casos), seguido por Sudeste e Sul, ambos com 40,6% (136 e 58 casos, respectivamente). O Nordeste registrou 38,0% (60 casos) e o Norte apresentou a menor proporção, com 31,1% (14 casos). Esses resultados indicam a necessidade de medidas específicas de prevenção e enfrentamento da violência psicológica, especialmente nas regiões com maiores índices.

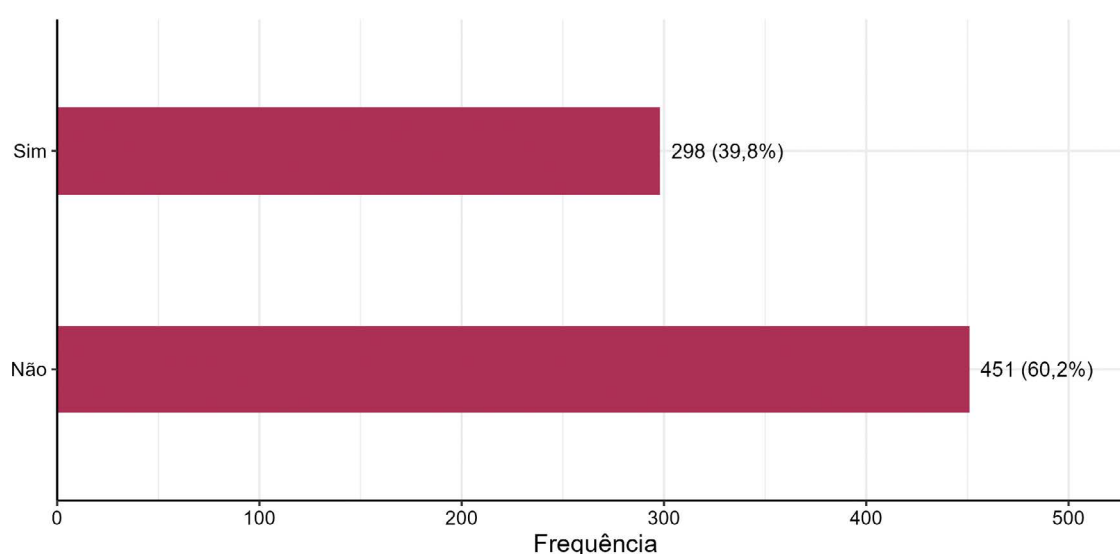
O gráfico 84 apresenta um número maior de ocorrências de violência psicológica entre magistradas respondentes com idades entre 41 e 60 anos. Nessas faixas etárias, os percentuais de resposta afirmativa são praticamente equivalentes: 44,3% entre as magistradas de 41 a 50 anos e 44,4% entre as de 51 a 60 anos. Já entre as magistradas de 31 a 40 anos, esse número cai para 33%, indicando uma redução de quase 10 pontos

percentuais em relação aos grupos anteriores. As faixas etárias mais extremas são as que apresentam os menores índices de ocorrência: 25% entre as magistradas de 20 a 30 anos e 24,8% entre aquelas com mais de 60 anos.

Quanto à violência psicológica, 36,2% das juízas substitutas respondentes relataram ter sofrido violência psicológica (gráfico 85). Já entre as juízas titulares, 45,7% afirmaram ter vivenciado esse tipo de situação, o que corresponde a 150 casos, de um total de 298 respondentes. Por sua vez, as desembargadoras contabilizaram 26 casos, o equivalente a 31% deste grupo.

No gráfico 86, nota-se que, proporcionalmente, as magistradas que participaram da pesquisa com tempo de magistratura entre 11 e 20 anos foram as que mais relataram ter sofrido violência psicológica, com 45,2% de ocorrências. Logo em seguida estão aquelas com 6 a 10 anos de carreira, com 41,6%. Já entre as magistradas com mais de 20 anos de atuação, o percentual é de 37,8%, enquanto aquelas com até 5 anos de magistratura apresentam o menor índice, com 28,6%. Esses dados sugerem que as faixas intermediárias de tempo na carreira concentram maior vulnerabilidade à violência psicológica.

Gráfico 77: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 78: Agente agressor da violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

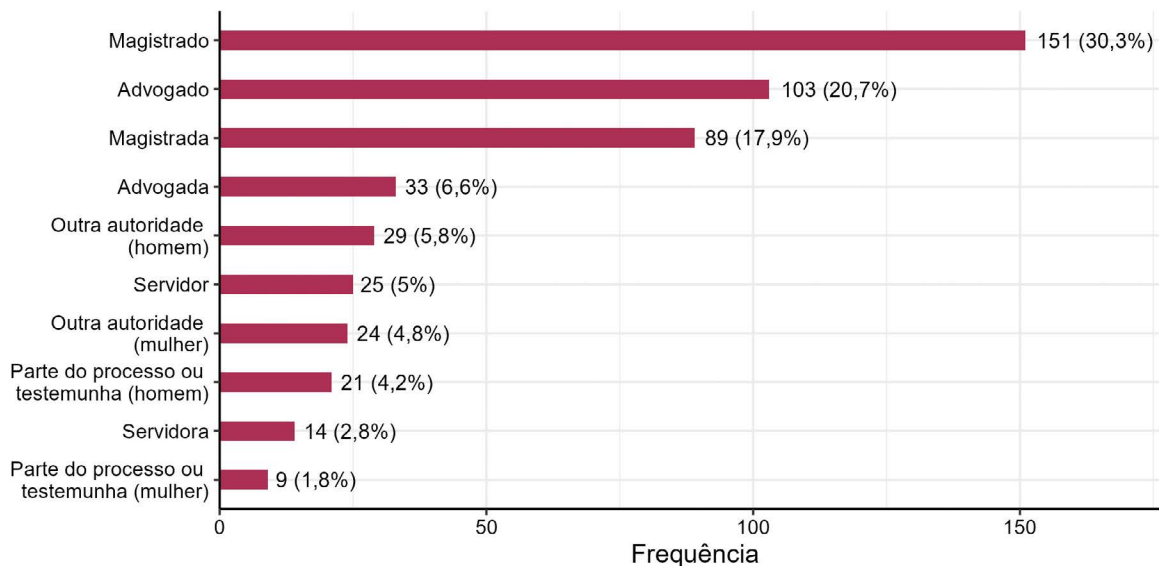


Gráfico 79: Percepção sobre fatores que agravaram violência psicológica no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

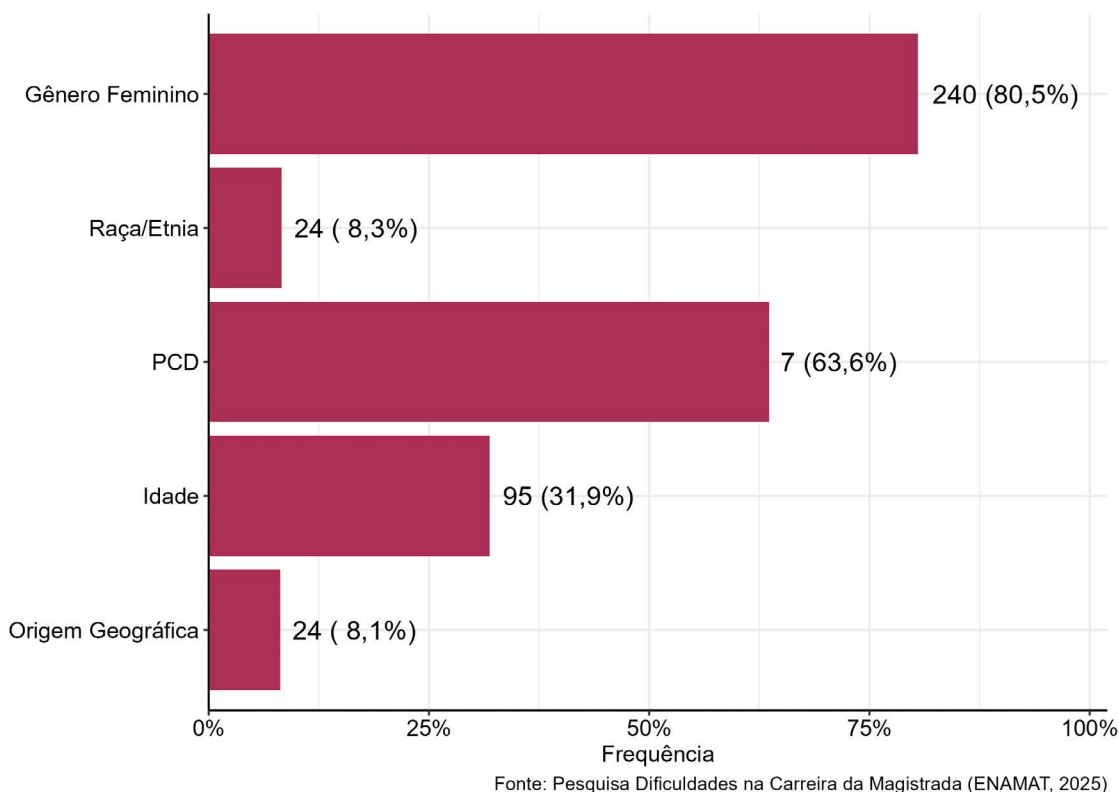
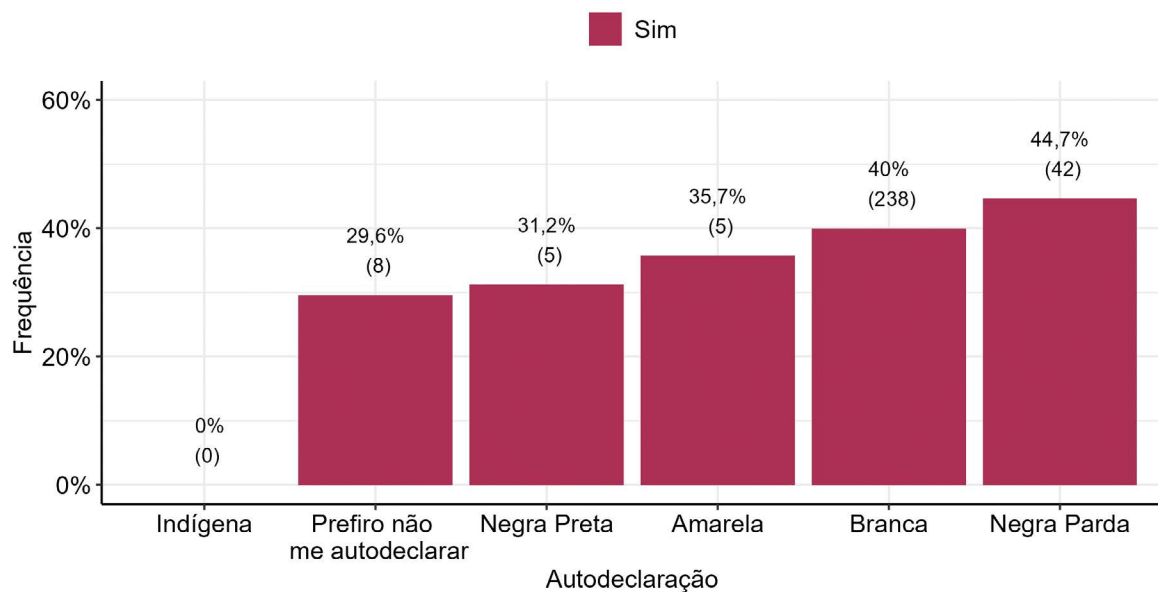
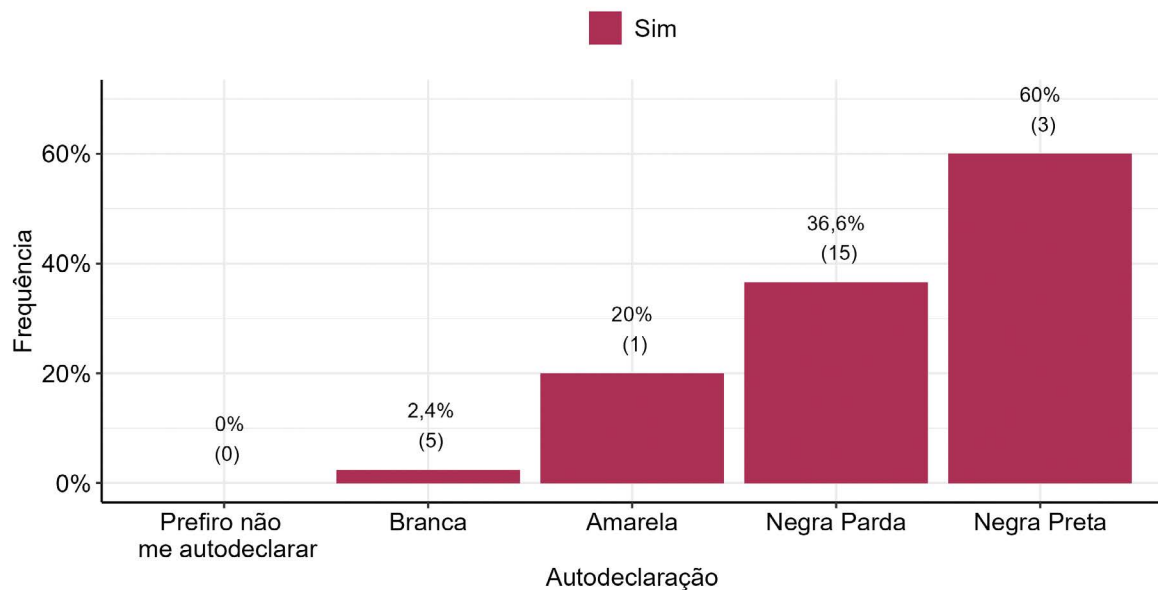


Gráfico 80: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



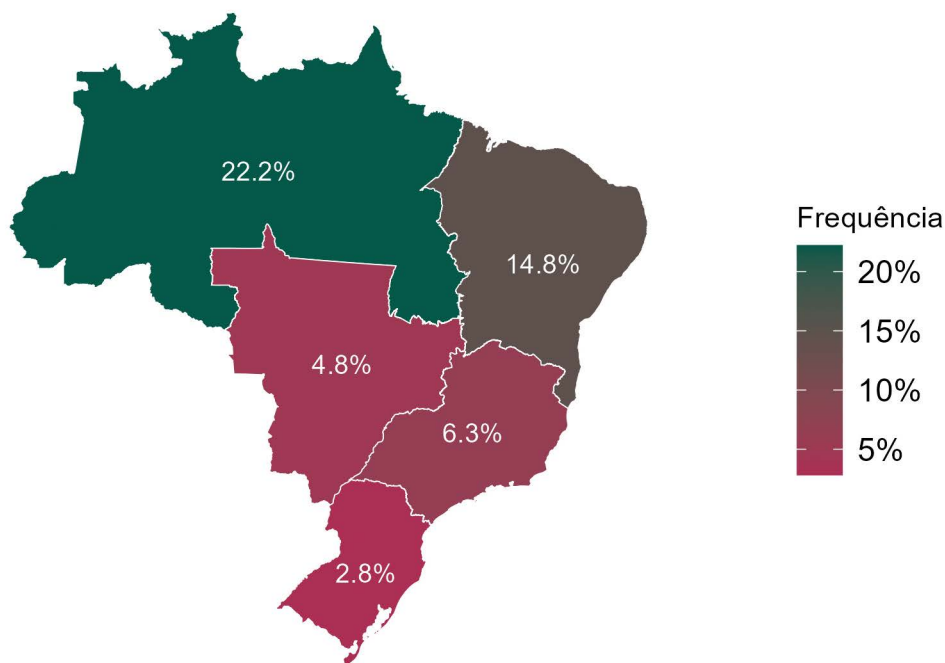
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 81: Percepção se a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



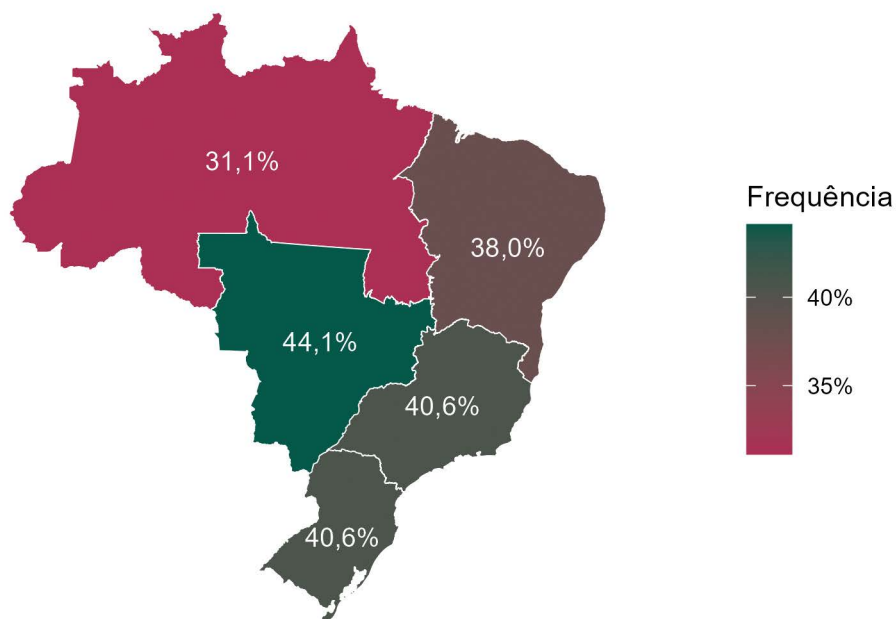
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 82: Percepção se a violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho foi agravada pela origem geográfica de acordo com a região de nascimento: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



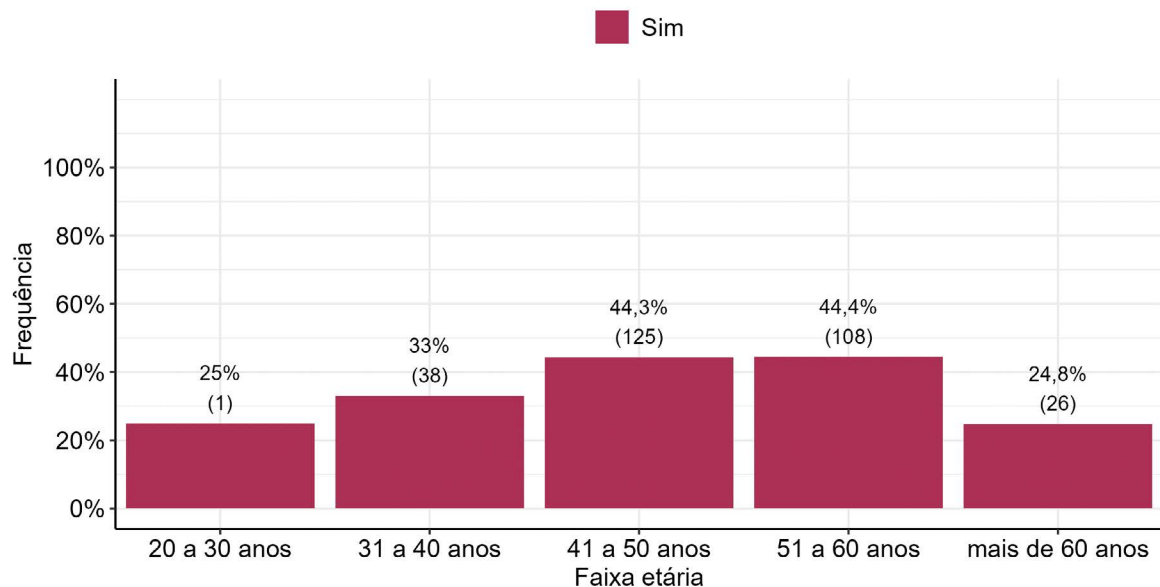
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 83: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



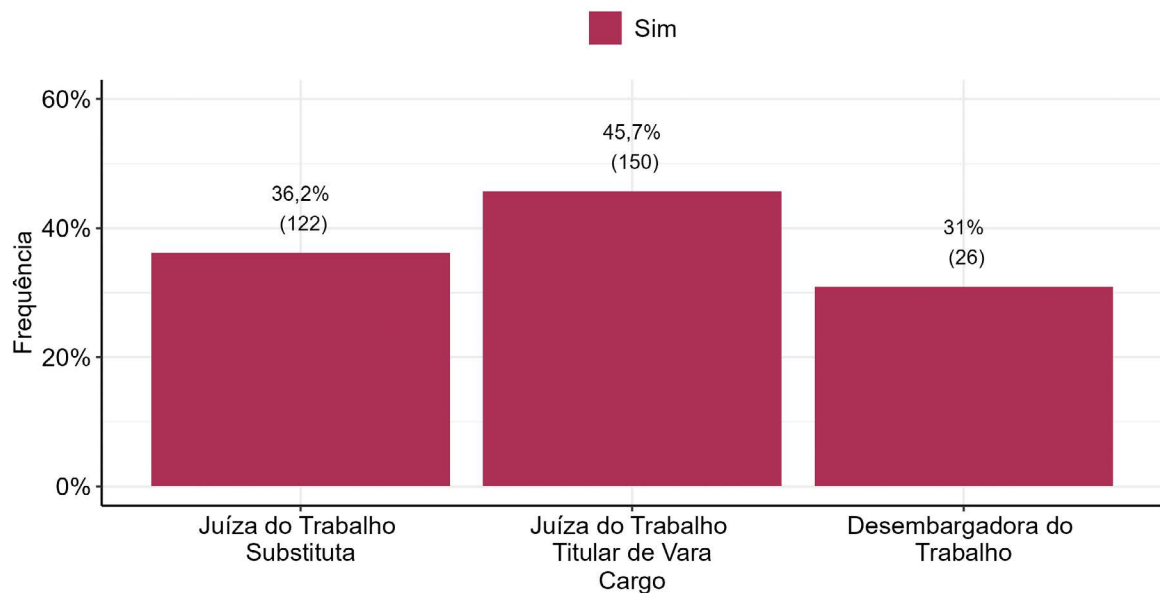
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 84: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



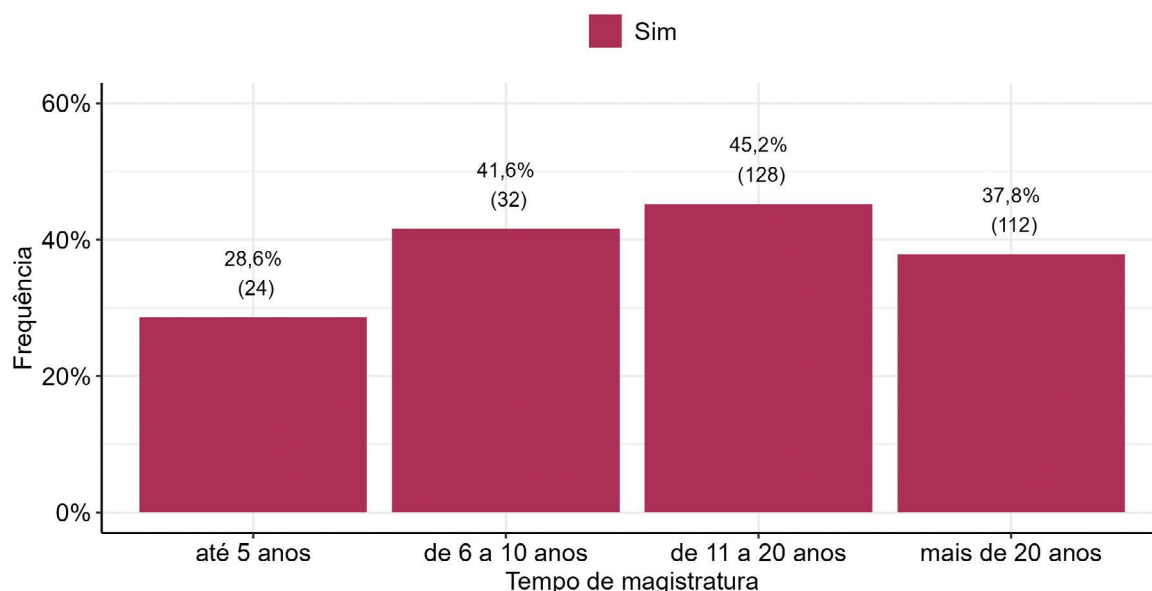
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 85: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 86: Violência psicológica sofrida no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.1.5. Assédio sexual

Nos termos da Convenção nº 190 da OIT, da Resolução nº 351/2020 do CNJ e da Resolução nº 360/2023 do CSJT, o assédio sexual é a conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe perturbação, constrangimento e violando sua liberdade sexual, implicando conduta discriminatória, abuso de poder e violência de gênero, gerando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa assediada.

Nos últimos cinco anos, 5,3% das magistradas trabalhistas respondentes relataram ter sofrido assédio sexual no ambiente de trabalho, enquanto 94,7% negaram ter sofrido tal experiência (gráfico 87). Embora o percentual de ocorrência seja relativamente baixo em relação aos demais tipos de violência analisados, o dado é relevante diante da gravidade do tipo de agressão.

A análise dos dados revela que, entre as magistradas trabalhistas que relataram ter sofrido assédio sexual nos últimos cinco anos, os principais agressores foram magistrados, com expressivos 66,7% das indicações (gráfico 88). Esse dado aponta uma tendência de ocorrência do assédio sexual predominantemente dentro da própria magistratura.

Embora outras categorias também tenham sido mencionadas – como servidores (7,8%) e advogados ou outras autoridades homens (5,9%) – sua participação é menor. A baixa menção de mulheres como agressoras, em quaisquer papéis de interação, reforça, nesse contexto, seguir o assédio sexual uma lógica majoritariamente masculina.

O gráfico 89 indica entre as magistradas respondentes uma tendência nítida e predominante: o gênero feminino foi citado como agravante em 97,5% dos casos. Raça/etnia aparece em 13,2% das respostas e a condição de pessoa com deficiência, embora com apenas um registro, esse grupo atinge 50% no cálculo proporcional. A idade foi

mencionada como fator agravante em 32,5% dos casos, enquanto a origem geográfica apresentou a menor frequência, com 12,5%. Esses resultados sugerem que, embora o gênero feminino seja o fator mais recorrente em outros tipos de violência, no contexto do assédio sexual outros elementos, como raça/etnia e PcD, assumem proporções relativas elevadas entre as vítimas que os vivenciaram.

Observa-se que a maior frequência proporcional de casos de assédio sexual entre as respondentes desta pesquisa está entre as magistradas amarelas, das quais 14,3% afirmaram ter vivenciado esse tipo de violência (gráfico 90). Em seguida, as magistradas negras pardas, com 9,6% de ocorrência. Entre aquelas que preferiram não se autodeclarar, o percentual é de 7,4%, enquanto entre as magistradas brancas, 4,5% relataram ter sofrido esse tipo de agressão. Esses dados sugerem que, embora o gênero seja amplamente reconhecido como fator central no assédio sexual, a dimensão racial ou étnica é menos percebida como agravante (13,2%) quando se consideram todas as respondentes, incluindo brancas e não brancas (gráfico 86). No entanto, quando observada a ocorrência de acordo com a autodeclaração, observa-se que 50% das magistradas amarelas e 33,3% das negras pardas têm a percepção de que o assédio sexual sofrido foi agravado por sua raça ou etnia (gráfico 91). Em contrapartida, entre as magistradas brancas, um percentual reduzido de 4,2% afirma perceber esse agravamento relacionado ao marcador racial.

Os dados também revelam que a grande maioria das magistradas trabalhistas respondentes que sofreu assédio sexual no ambiente de trabalho nos últimos cinco anos não percebe relação entre a violência vivenciada e sua origem geográfica (gráfico 89). Apenas 12,5% apontam que esse fator agravou o assédio.

O gráfico 92 apresenta a proporção de ocorrências entre as magistradas respondentes que relataram ter sofrido assédio sexual, evidenciando diferenças regionais nesse tipo de violência. O Centro-Oeste registrou a maior proporção entre as regiões, com 8,8% das magistradas respondentes relatando assédio sexual, correspondendo a 6 casos absolutos. O Nordeste apresentou 6,3% (10 casos), enquanto o Norte registrou 6,7% (3 casos). Já as regiões Sul e Sudeste apresentaram as menores proporções, com 4,9% (7 casos) e 4,2% (14 casos), respectivamente. Esses dados indicam a necessidade de atenção específica às regiões com maiores índices relativos de assédio sexual, com a adoção de medidas de prevenção, acolhimento e combate a essa forma de violência no âmbito da magistratura.

Os dados indicam (gráfico 89) que a idade foi um fator agravante da violência para cerca de um terço das magistradas trabalhistas respondentes que sofreram assédio sexual nos últimos cinco anos (32,5%). Essa proporção significativa de respostas afirmativas aponta para a relevância desse marcador para mais de um terço das experiências relatadas. Isso sugere que a idade pode atuar como um vetor adicional de vulnerabilização em determinados contextos, refletindo dinâmicas de poder e percepção social associadas tanto à juventude quanto à maturidade das mulheres nas relações de trabalho.

O grupo mais jovem (20 a 30 anos) não registrou nenhum caso de assédio sexual (gráfico 93). Em contrapartida, as faixas etárias intermediárias, especialmente entre 31 e 40 anos (7%) e entre 51 e 60 anos (7%), apresentam percentuais maiores de relatos,

seguidas da faixa de 41 a 50 anos, que 4,6% relataram ter sofrido assédio. A faixa etária com mais de 60 anos apresenta o segundo menor percentual (1,9%).

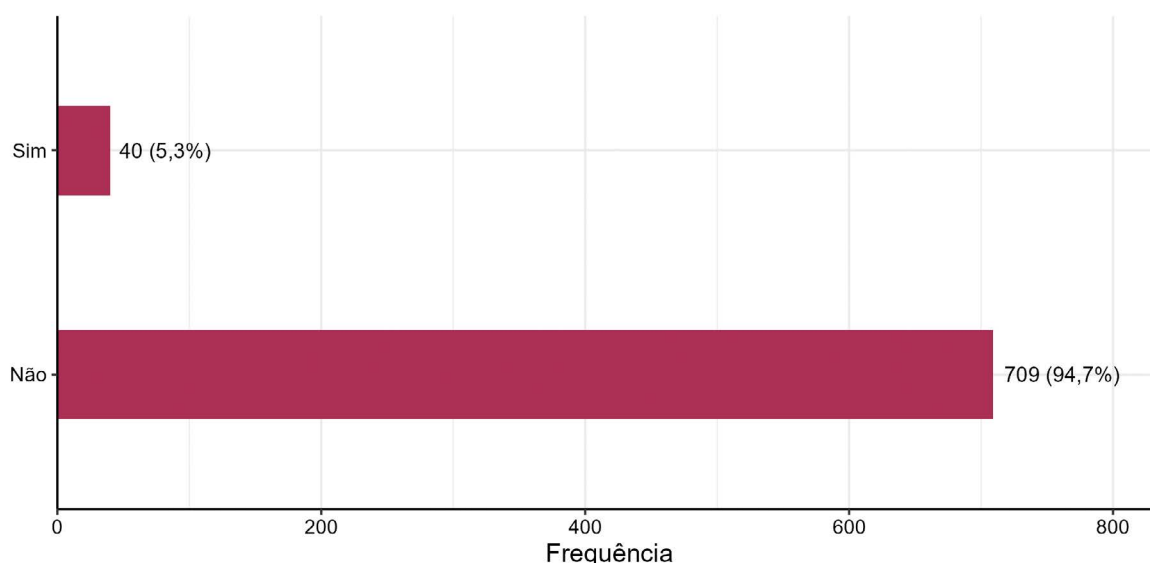
Por se tratar de apenas duas respostas de magistradas trabalhistas com deficiência que relataram ter sofrido assédio sexual nos últimos cinco anos (gráfico 89) – sendo uma afirmativa e outra negativa – os dados não permitem identificar uma tendência nítida quanto ao agravamento da violência em razão da deficiência.

Os dados indicam que, proporcionalmente, as juízas do trabalho titulares de vara são as que mais relataram ter sofrido assédio sexual, com 6,4% delas afirmando a ocorrência (gráfico 94). Em comparação, os percentuais entre juízas substitutas (4,5%) e desembargadoras (4,8%) são ligeiramente inferiores, mas relativamente próximos entre si.

O gráfico 95 revela que as magistradas que responderam a pesquisa com tempo de carreira entre 6 e 10 anos foram as que mais relataram casos de assédio sexual, com 7,8% afirmando ter sofrido essa violência. Entre aquelas com maior tempo na magistratura, os percentuais são um pouco menores: 5,3% entre as que atuam entre 11 e 20 anos e 5,7% entre as com mais de 20 anos de carreira.

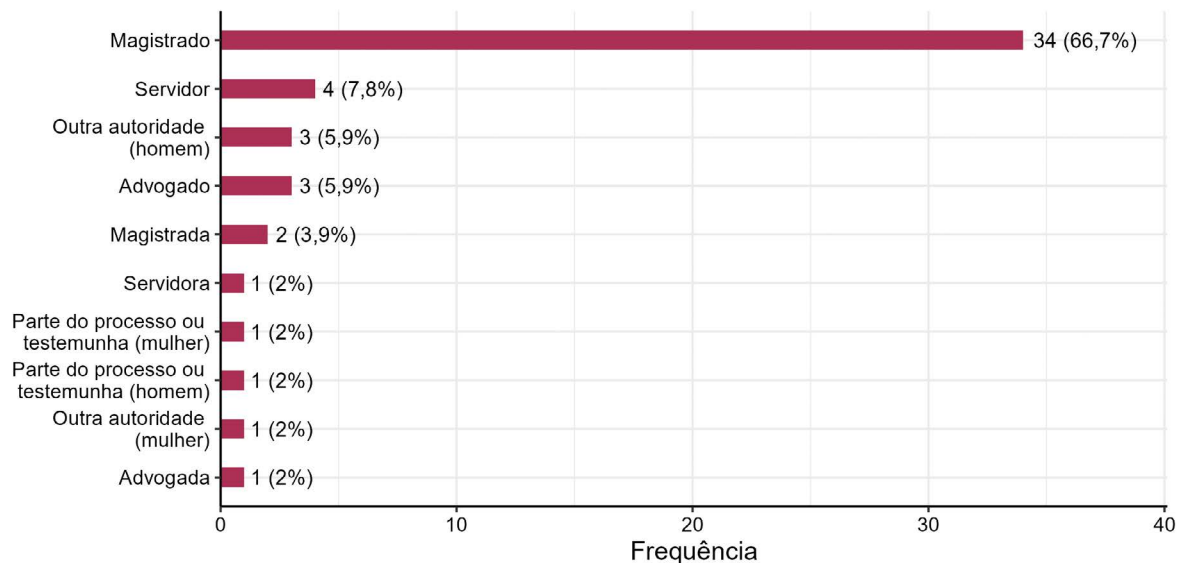
Destaca-se ainda que o grupo com menor proporção de relatos de assédio sexual é o das magistradas com até 5 anos de atuação, com 2,4% de ocorrências.

Gráfico 87: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



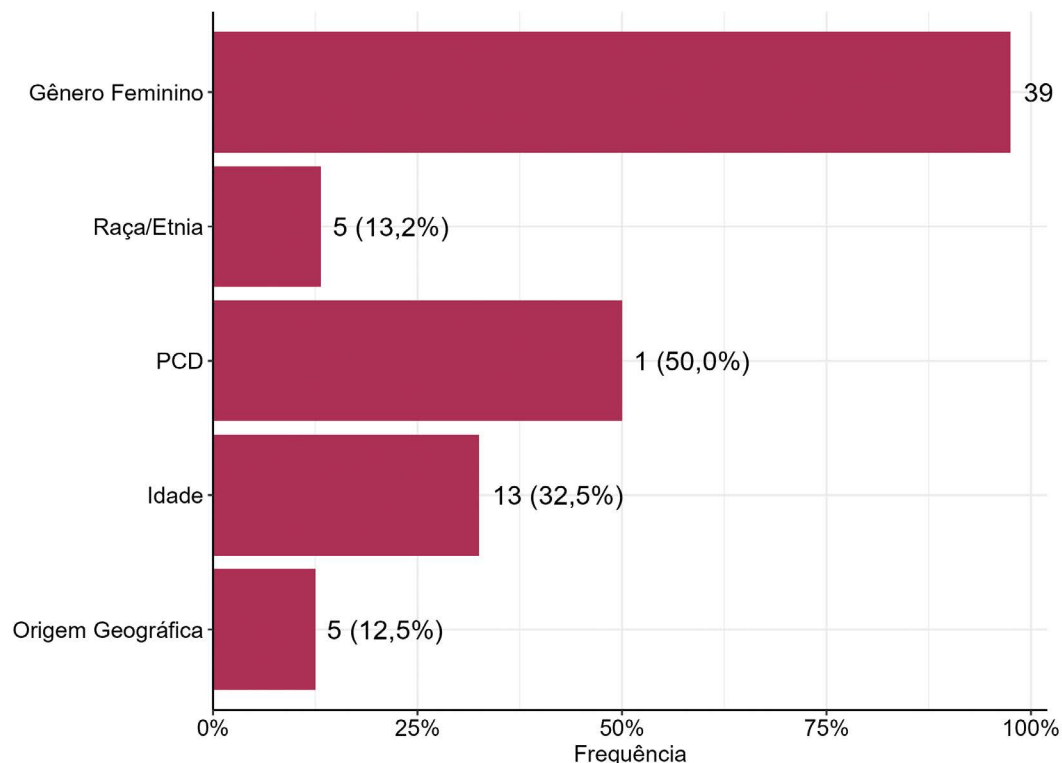
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 88: Agente agressor do assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



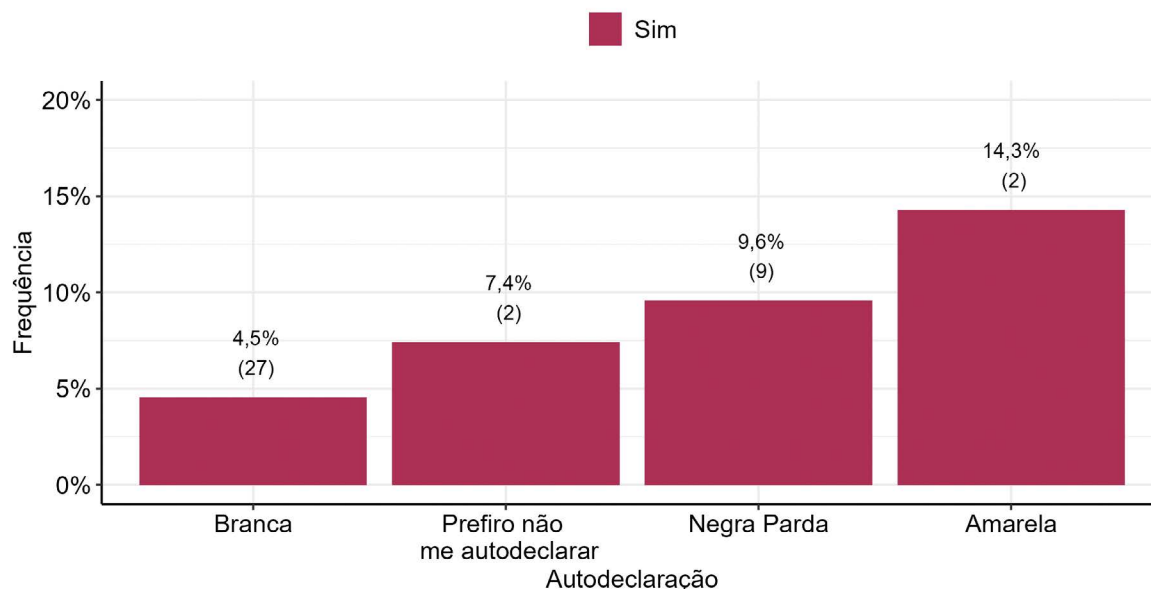
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 89: Percepção sobre fatores que agravaram assédio sexual no ambiente de trabalho nos últimos 5 anos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



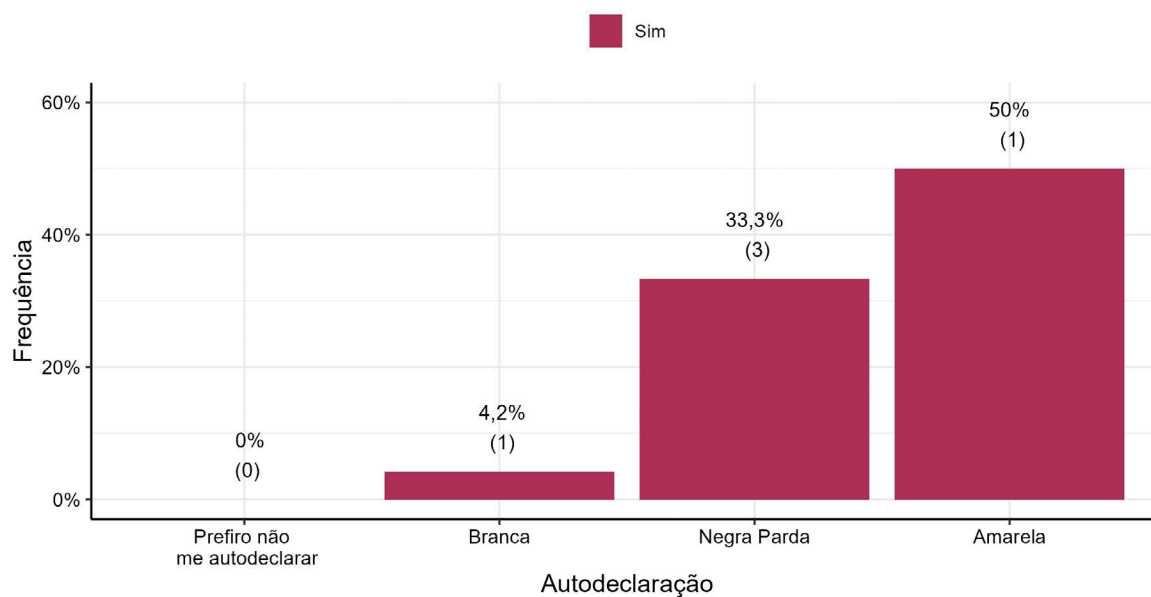
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 90: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



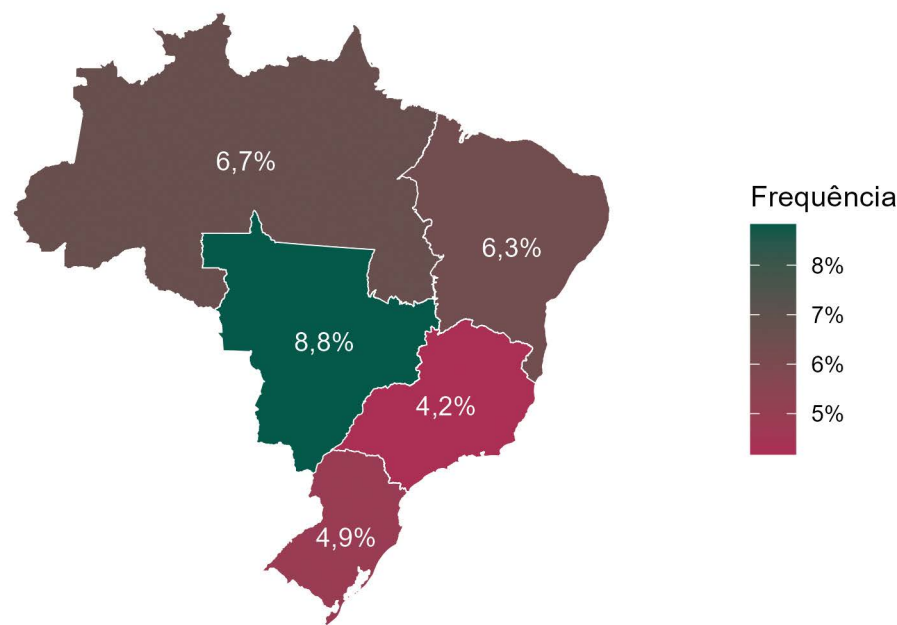
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 91: Percepção se o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho foi agravado pela raça/etnia de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



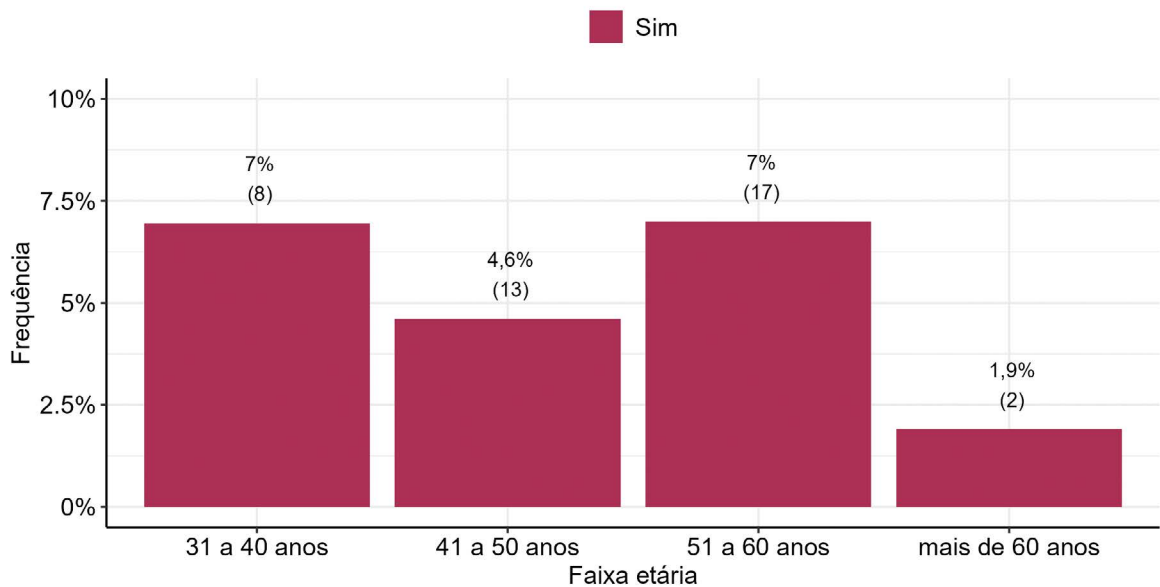
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 92: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



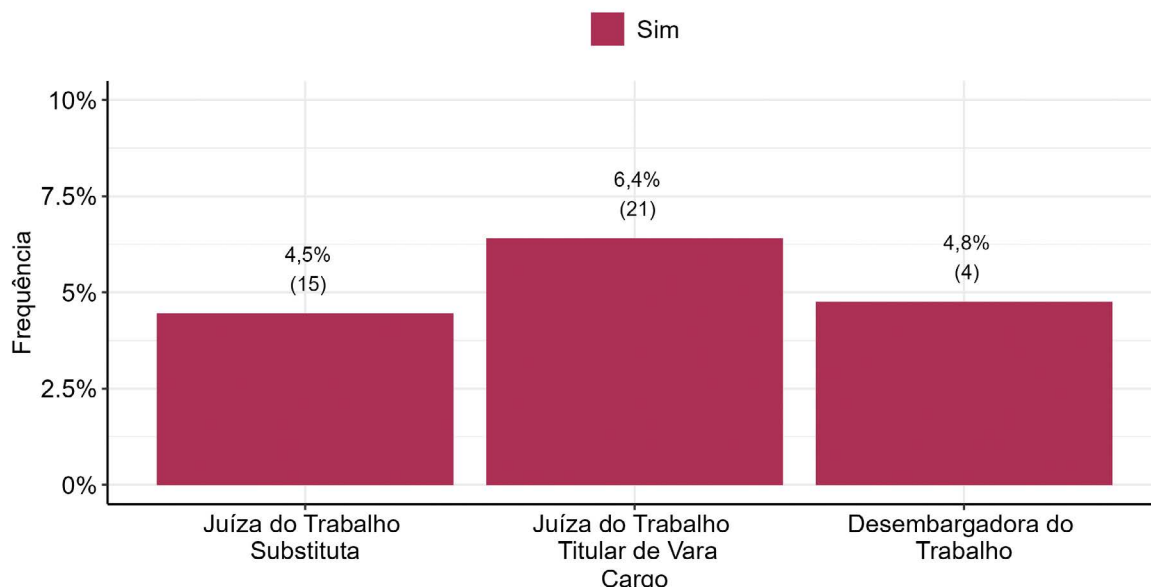
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 93: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



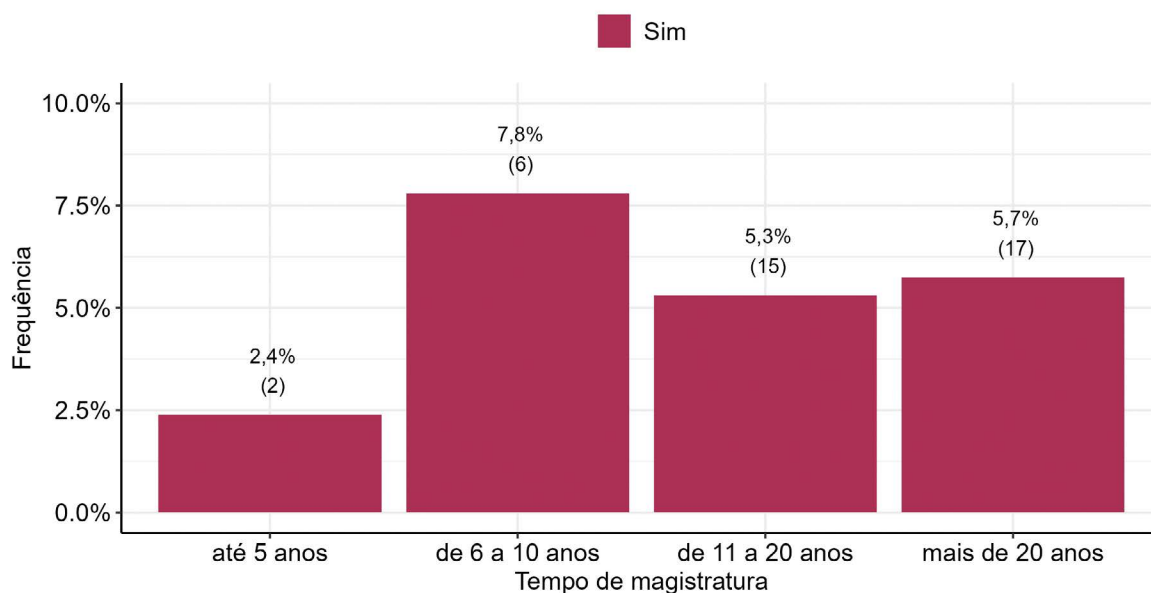
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 94: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por cargo: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 95: Assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho, ocorrências por tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.1.6. Ações e consequências após as violências ocorridas

A partir dos dados do gráfico 96, apresentam-se as ações e consequências após a ocorrência de agressão verbal, violência psicológica, microagressões ou agressões sutis e assédio sexual. Entre as respondentes que relataram ter vivenciado alguma dessas situações, 1,9% afirmaram ter reagido diretamente à pessoa agressora e, além disso, denunciaram o ocorrido. Já 3,6% denunciaram o agressor posteriormente, mas não re-

agiram diretamente no momento da agressão. Um total de 43,7% afirmou ter tido uma reação direta no momento do episódio, sem formalizar denúncia posterior. Por outro lado, a maioria das respondentes (46,2%) declarou não ter reagido diretamente nem denunciado a agressão após o ocorrido. Além disso, 4,6% assinalaram a opção “outros”.

Ao relacionar as reações ao episódio de discriminação ou agressão com o tempo de magistratura (gráfico 97), observa-se que, independentemente do tempo de carreira, cerca da metade das magistradas respondentes não reagiu diretamente no momento da ocorrência, nem denunciou o agressor posteriormente.

Por outro lado, 6,3% das magistradas com 6 a 10 anos de carreira e 5,3% daquelas com mais de 20 anos afirmaram que, embora não tenham reagido diretamente na ocasião, denunciaram o agressor posteriormente.

Ao se analisar o desdobramento das ações das magistradas respondentes após o incidente, de acordo com o cargo ocupado (gráfico 98), observa-se que cerca da metade das juízas substitutas (48,9%) não reagiu diretamente ao agressor, nem formalizou denúncia posterior. Essa reação foi relatada por 44,5% das juízas titulares de vara e 40,5% das desembargadoras do trabalho.

No grupo das que reagiram diretamente à agressão, mas não denunciaram posteriormente, as proporções também são expressivas: 45,9% das desembargadoras adotaram esse comportamento, seguidas por 45,4% das juízas titulares de vara e 41,7% das juízas substitutas.

Quanto àquelas que não reagiram no momento, mas denunciaram o agressor posteriormente, observa-se uma tendência inversa, com percentuais bem menores. As desembargadoras novamente apresentam o maior índice (5,4%), seguidas pelas juízas titulares de vara (4,1%) e pelas juízas substitutas (2,7%).

Por fim, o grupo com a maior proporção de magistradas que reagiram diretamente no momento e também denunciaram o agressor após o ocorrido é o das juízas substitutas, com 3,1% dos casos.

A comunicação ao tribunal em casos de agressão verbal, violência psicológica, microagressão e assédio é extremamente baixa: 7,3% das magistradas, que sofreram as violências, relataram ter notificado formalmente seu tribunal (gráfico 99). A maioria (92,7%) respondeu que não houve notificação. Os resultados sugerem uma subnotificação expressiva e possíveis dificuldades institucionais ou culturais para o reconhecimento e o registro formal dessas situações no ambiente da Justiça do Trabalho.

A proporção regional das notificações evidencia que a maior concentração está na região Sudeste, que responde por 9,1% dos registros, totalizando 22 notificações (gráfico 100). Em seguida, aparecem as regiões Sul e Centro-Oeste, com 6,1% (6 notificações) e 5,7% (3 notificações), respectivamente. As regiões Norte e Nordeste apresentam proporções menores, com 3,4% e 3,1% das notificações, equivalentes a 1 e 3 registros, respectivamente.

A análise a respeito do cargo ocupado (gráfico 101), observa-se, entre as respondentes, que as juízas titulares de vara foram as que mais notificaram o tribunal sobre a agressão/discriminação sofrida, com 8,2% de registro de denúncia. Em seguida, aparecem as desembargadoras do trabalho, com 7,3%, e, por fim, as juízas substitutas, com

6,4%. Esses dados indicam que, apesar das diferenças entre os cargos, o percentual de notificação ao tribunal permanece relativamente baixo, o que pode sugerir a persistência de barreiras institucionais ou receios em formalizar denúncias, independentemente da posição hierárquica ocupada.

Em relação ao tempo de magistratura (gráfico 102), observa-se que 13,2% das magistradas respondentes com 6 a 10 anos de carreira declararam ter notificado o tribunal sobre a agressão sofrida, sendo este o grupo com o maior índice de notificação. Em seguida, estão as magistradas com mais de 20 anos de carreira, com 10,1% de notificações. Esses percentuais, contudo, caem significativamente entre aquelas com 11 a 20 anos de atuação (3,4%) e as com até 5 anos de carreira (3,8%), indicando que o tempo de experiência não necessariamente se relaciona com a propensão à denúncia institucional. No entanto, aquelas respondentes que estão com mais tempo de carreira parecem se sentir mais seguras para notificar o tribunal.

Apenas 8,3% das magistradas respondentes que sofreram algum tipo de discriminação ou violência acionaram a rede de apoio institucional, demonstrando uma utilização extremamente baixa desses recursos (gráfico 103). A maioria (76,7%) afirmou não ter recorrido à rede, e 15% apontaram que sequer existe uma rede de apoio em seu tribunal.

Esses números revelam uma tendência preocupante de desuso ou ineficácia das estruturas de apoio existentes, além de uma possível carência institucional em assegurar mecanismos confiáveis e acessíveis de proteção e acolhimento.

A análise regional revela que a região Sudeste apresenta o maior percentual de magistradas que acionaram a rede de apoio institucional (tabela 2), com 7,2% das respondentes indicando essa ação. Em seguida, aparecem as regiões Centro-Oeste (5,9%) e Sul (5,1%). Os menores percentuais foram observados entre as magistradas da região Nordeste (3,8%) e da região Norte (2,2%).

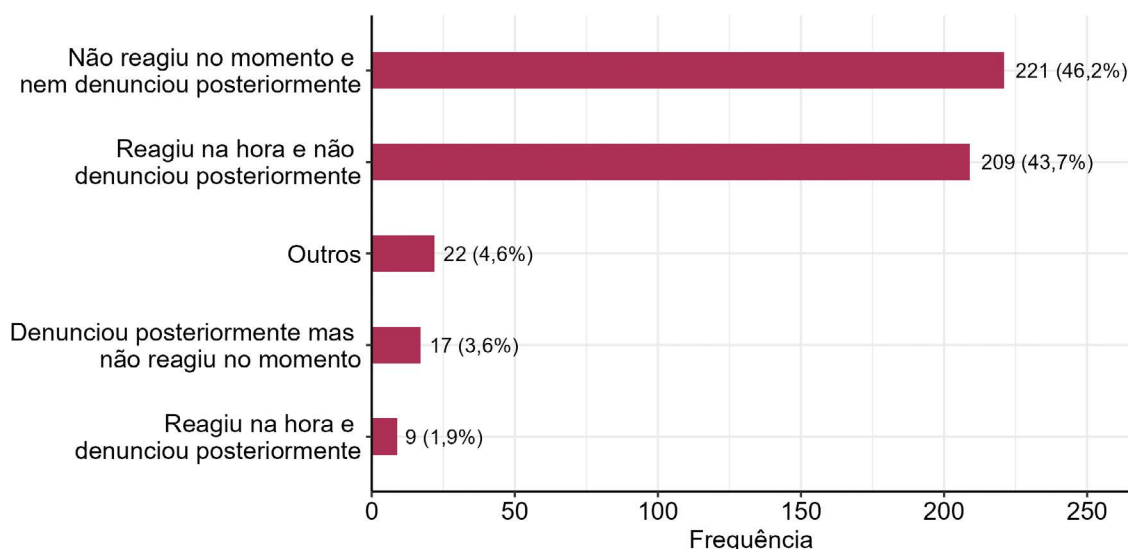
Outro dado relevante refere-se à percepção da inexistência de rede de apoio nos tribunais. Nesse aspecto, 17,6% das magistradas da região Centro-Oeste afirmaram que não há tal estrutura em sua instituição, seguido por 10,3% na região Sudeste, 9,5% no Nordeste, 8,3% no Sul e 6,7% na região Norte. Esses dados indicam disparidades regionais tanto no acesso quanto no conhecimento sobre redes de apoio disponíveis para as magistradas.

Entre as magistradas respondentes trabalhistas que acionaram a rede de apoio após sofrerem algum tipo de agressão ou discriminação, 69% consideraram que a rede foi eficaz nas condutas de enfrentamento, enquanto 31% avaliaram negativamente essa atuação (gráfico 104). Embora os dados revelem uma percepção majoritariamente positiva quanto à eficácia das redes, é importante destacar que essa avaliação se restringe a um grupo bastante reduzido, dada a baixa taxa de acionamento registrada anteriormente (gráfico 103). Isso sugere que, apesar de o funcionamento da rede ser bem avaliado por quem a utiliza, ela ainda enfrenta barreiras significativas de acesso, visibilidade ou confiança institucional.

Em relação à percepção sobre a eficácia das redes de apoio institucional (gráfico 105), observa-se que a região Nordeste e Sudeste apresentaram uma grande proporção de magistradas que declararam considerar eficaz a rede de apoio de seu tribunal, com 83,3%

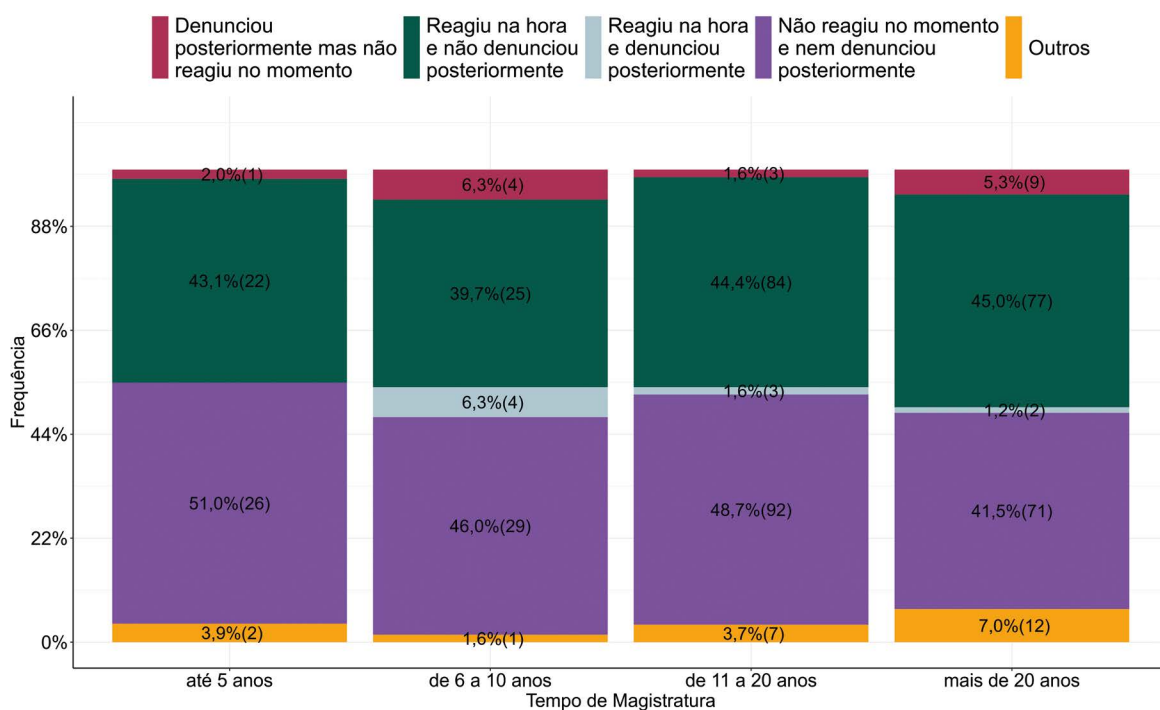
(equivalente a 5 afirmações) e 70,8% (equivalente a 17 afirmações) das respondentes, respectivamente. Em seguida, destaca-se a região Sul, com 57,1% das magistradas que compartilharam a mesma percepção, correspondendo a 4 afirmações e a região Centro-Oeste com 50% magistradas afirmando a eficácia (4 em valores absolutos). Por fim, a região Norte é a que possui a maior proporção, de 100%, sendo que se refere a apenas 1 pessoa respondente que afirmou que a sua rede de apoio foi realmente eficaz.

Gráfico 96: Em caso de ter sofrido agressão verbal, violência psicológica, microagressão ou sutis agressões e assédio sexual, o que aconteceu após o incidente: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 97: Ocorrido após o incidente pelo tempo de magistratura: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 98: Ocorrido após o incidente pelo cargo:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**

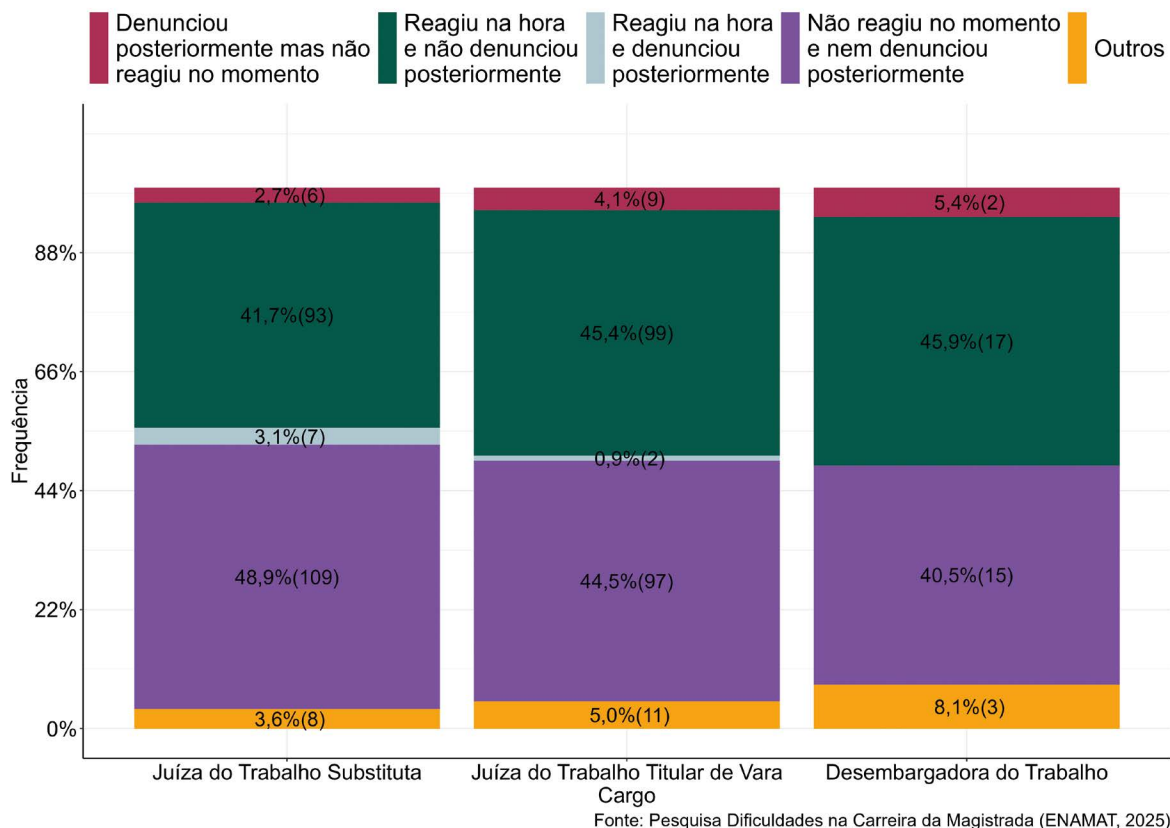
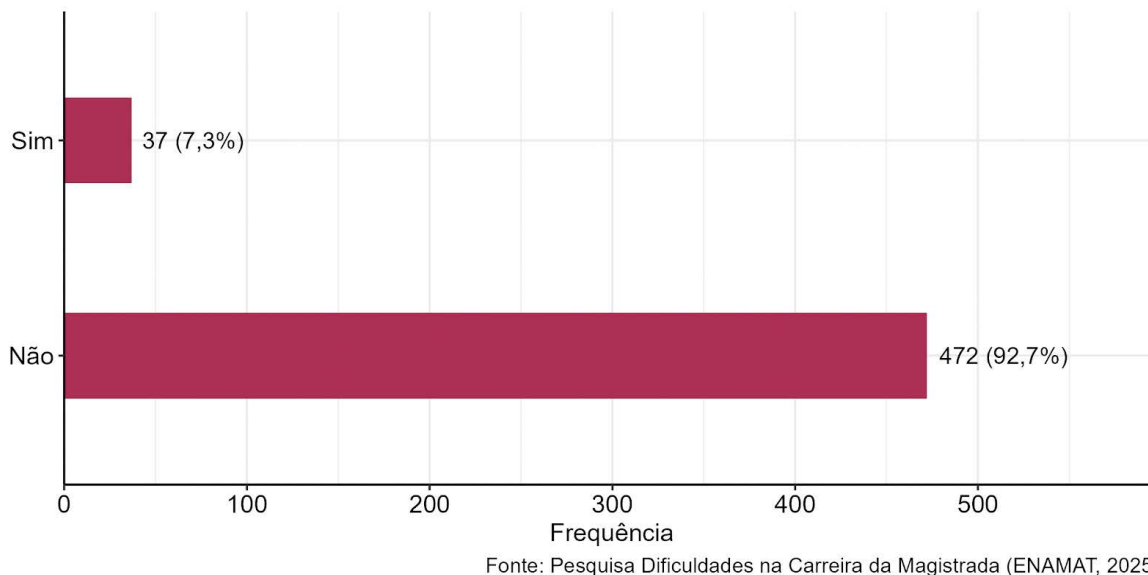
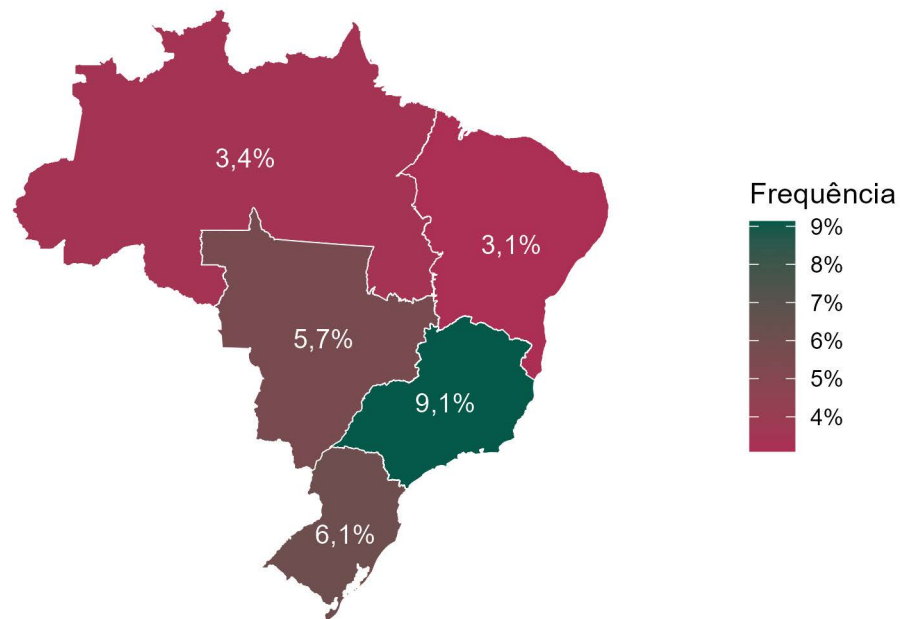


Gráfico 99: Tribunal foi notificado: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

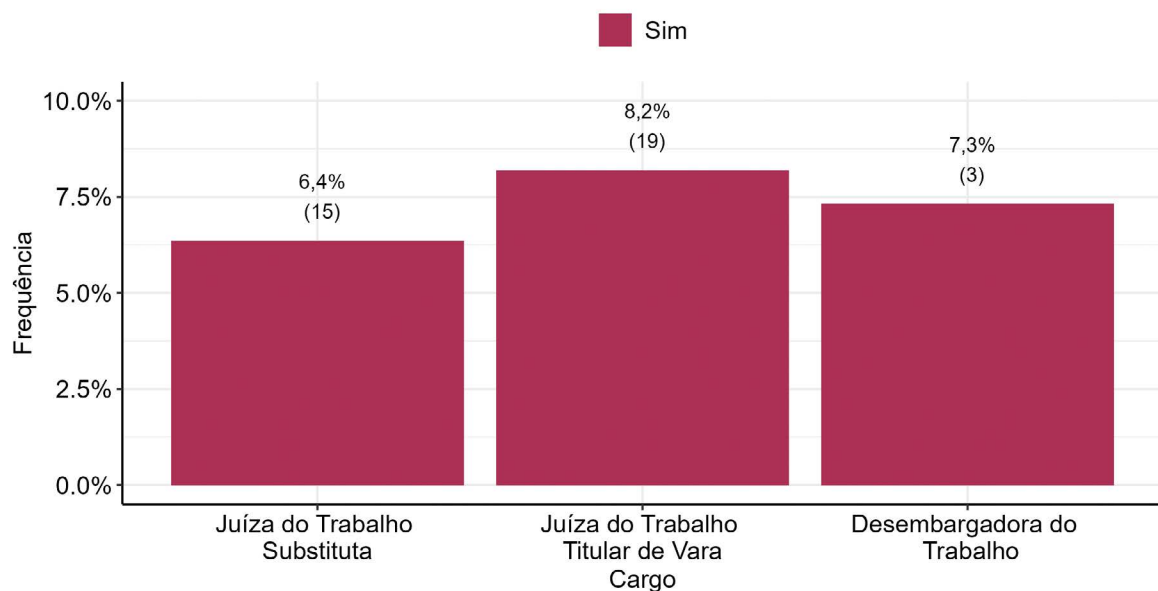


**Gráfico 100: Tribunal notificado por região do Brasil:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 101: Tribunal notificado pelo cargo:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 102: Tribunal notificado pelo tempo de magistratura:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**

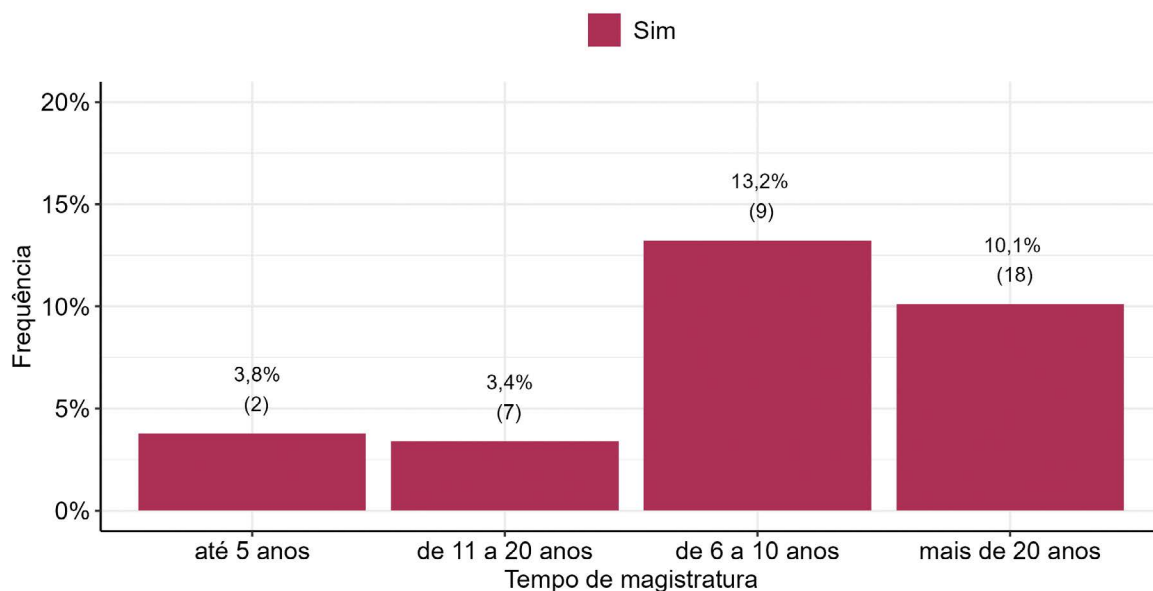


Gráfico 103: Acionou a rede de apoio: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

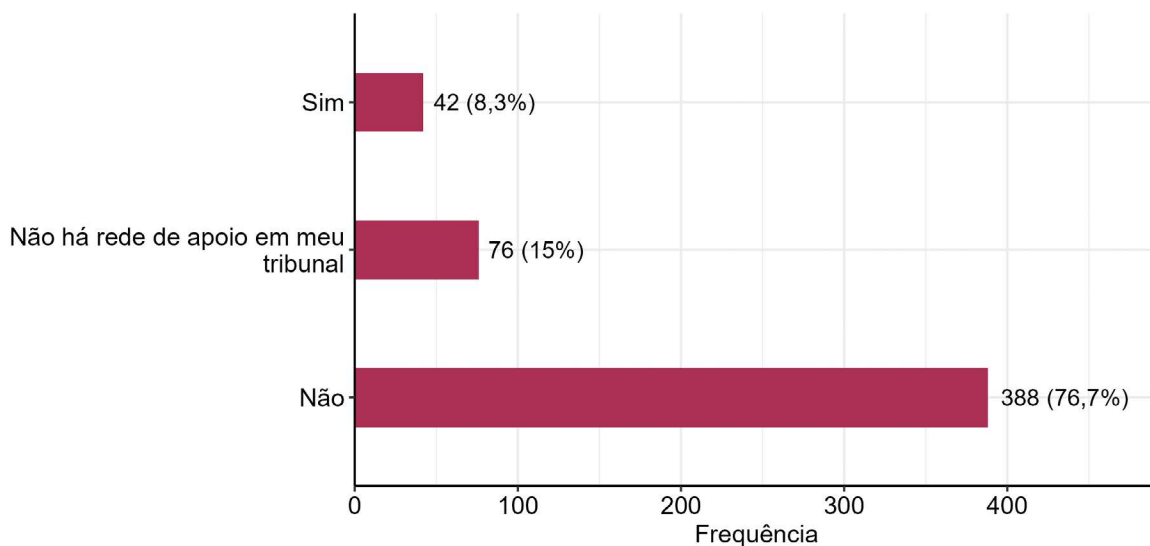
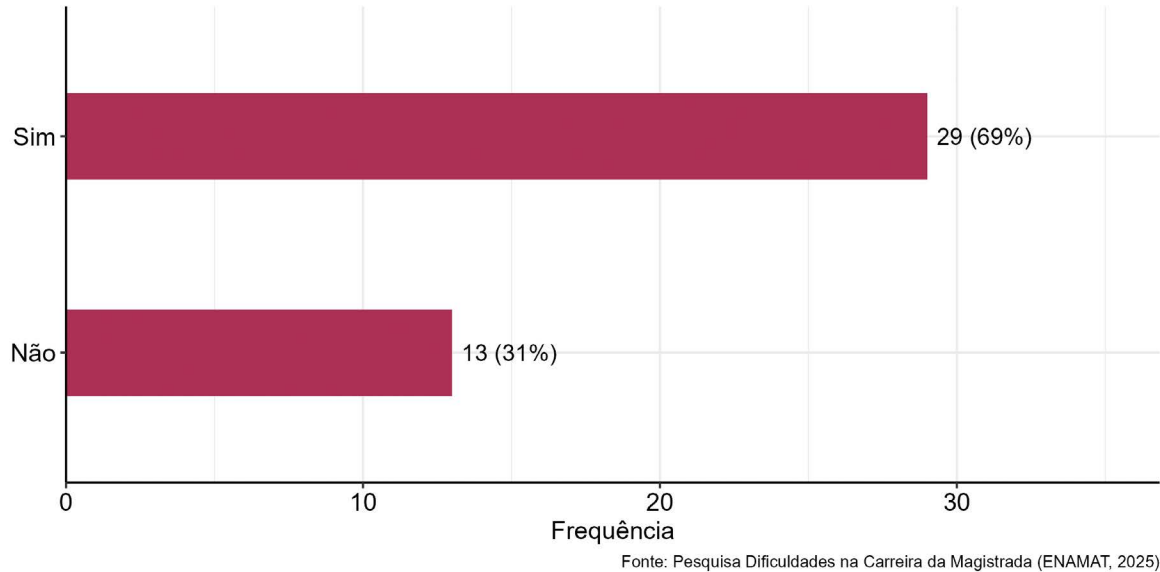


Tabela 2: Acionou a rede de apoio por região:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

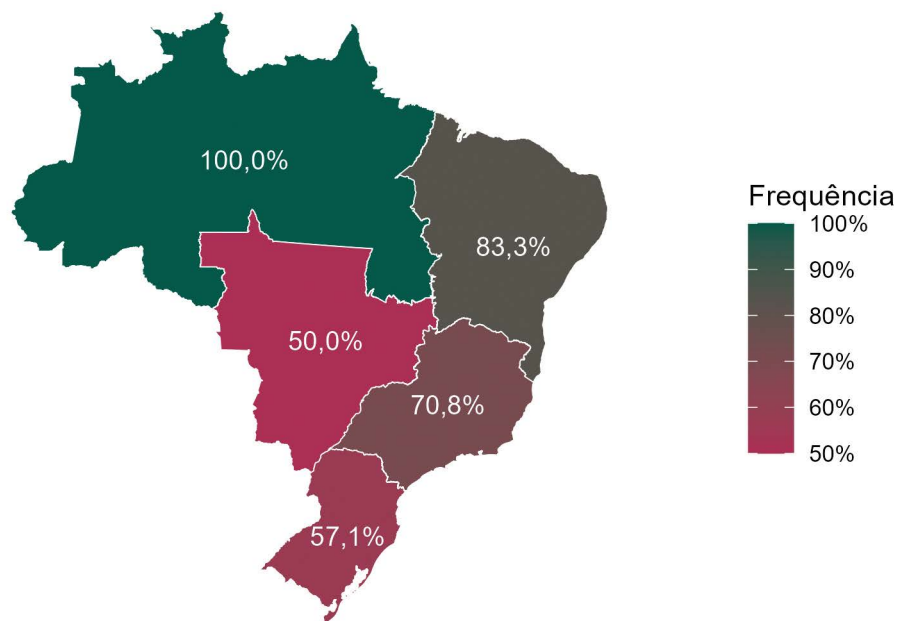
Acionou Rede de Apoio por Região					
Situação	Centro Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Não	33 (48.5%)	75 (47.5%)	24 (53.3%)	174 (54.2%)	82 (52.2%)
Não há rede de apoio em meu tribunal	12 (17.6%)	15 (9.5%)	3 (6.7%)	33 (10.3%)	13 (8.3%)
Não se aplica	19 (27.9%)	62 (39.2%)	17 (37.8%)	91 (28.3%)	54 (34.4%)
Sim	4 (5.9%)	6 (3.8%)	1 (2.2%)	23 (7.2%)	8 (5.1%)

Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 104: A rede de apoio foi eficaz: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



**Gráfico 105: Rede de apoio eficaz por região do Brasil:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.2. Violências sofridas independentemente do local de trabalho

De acordo com o Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ⁷¹, violência física são agressões físicas, leves ou graves. As condutas incluem: lesão corporal, violência doméstica, feminicídio, violência obstétrica.

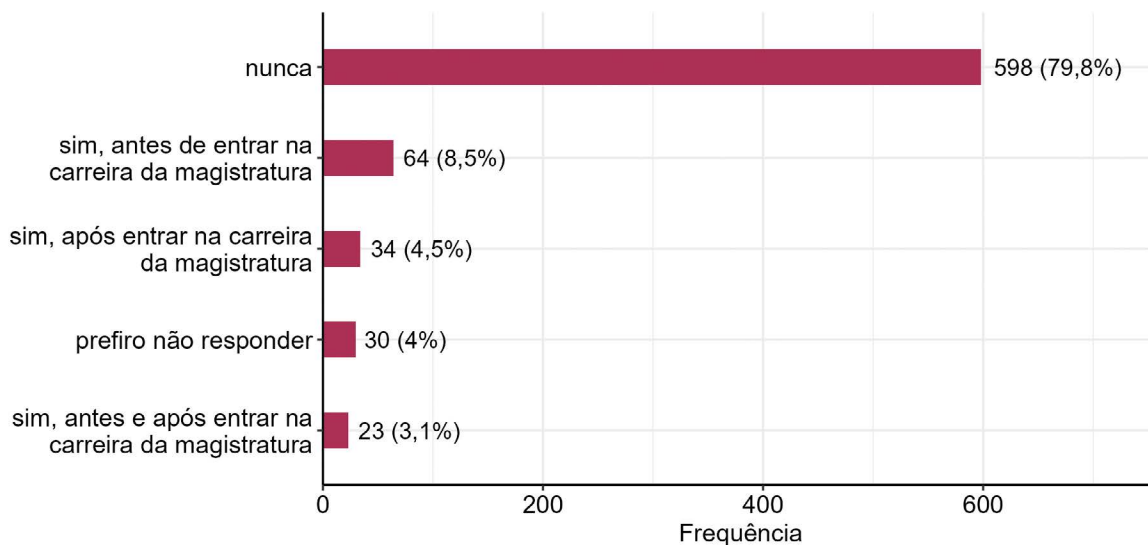
Já a violência sexual abarca as investidas sexuais (de cunho explicitamente sexual ou não) não consensuais. As condutas incluem: estupro (individual, coletivo, corretivo, de adultos ou de vulneráveis), importunação sexual, assédio sexual no ambiente de trabalho, prostituição forçada, exploração sexual, pornografia de vingança, penetrar, coagir à prática de outros atos sexuais, tocar, abraçar, beijar, expor órgãos sexuais, ejacular, fazer comentários de cunho sexual, encarar, enviar fotos e/ou conteúdos não solicitados de cunho sexual através de redes sociais.

5.2.1. Violência física

Os dados do gráfico 106 indicam que 16,1% das magistradas trabalhistas respondentes já sofreram algum tipo de violência física ao longo da vida, seja antes (8,5%), depois (4,5%) ou em ambos os momentos em relação à entrada na magistratura (3,1%). A maioria, 79,8%, nunca passou por esse tipo de violência, enquanto 4% preferiram não responder.

71 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ); ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (Enfam). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília, DF: CNJ; Enfam, 2021.

Gráfico 106: Sofreu violência física independentemente do local: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

O gráfico 107 apresenta a distribuição regional das ocorrências de violência física das magistradas que responderam “sim”, ou seja, afirmaram ter sofrido algum tipo de violência física.

O Centro-Oeste foi a região com a maior proporção de magistradas respondentes que sofreram violência física antes do ingresso na magistratura (gráfico 107): 73,3% (11 em números absolutos). Na região Norte, 60% (3 em números absolutos) afirmaram ter sofrido violência física após o ingresso na magistratura, sendo essa a maior proporção nessa categoria. Já as magistradas que relataram ter sofrido violência física tanto antes quanto depois do ingresso na magistratura foram minoria em todas as regiões, sendo o Nordeste a região com a maior proporção nesse grupo: 25,9% (7 em números absolutos).

Os dados demonstram que, embora a maioria das magistradas relate não ter vivenciado esse tipo de agressão, ainda há percentuais relevantes que indicam vivências de violência ao longo da trajetória, inclusive após o ingresso na carreira.

Entre as magistradas trabalhistas respondentes que já sofreram agressão física em algum momento da vida, quase metade (49,7%) apontou o parceiro íntimo como o principal agressor, evidenciando a prevalência da violência doméstica (gráfico 108). Em seguida, aparecem os agressores familiares (24,5%) e pessoas desconhecidas (16,1%).

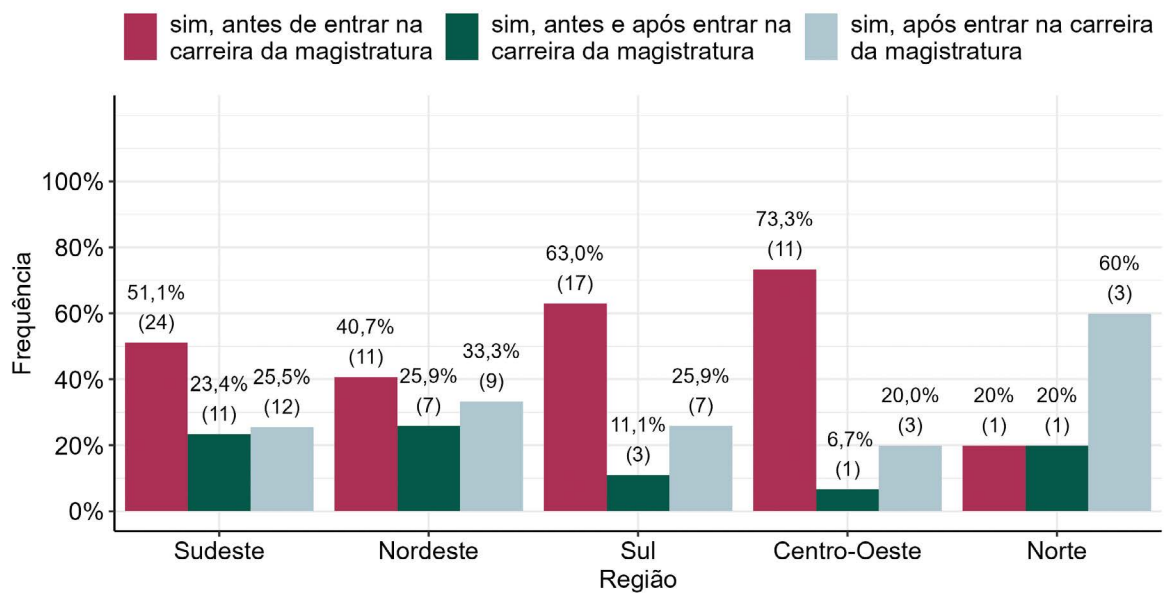
A menor incidência de colegas de trabalho (4,9%) como agressores, gráfico 108, sugere que o ambiente profissional, embora não isento de violências simbólicas e psicológicas, figura menos como espaço de agressões físicas. As respostas “prefiro não responder” (4,2%) reforçam a complexidade e sensibilidade do tema, além da possibilidade de subnotificação.

Entre as magistradas trabalhistas respondentes que já sofreram violência física, 23,1% perceberam intensificação dessas agressões durante a pandemia de Covid-19, o que sugere que o contexto de confinamento e crise pode ter exacerbado certas situações de violência (gráfico 109).

No entanto, a maior parcela (47,1%) respondeu que não houve intensificação, e uma proporção significativa (29,8%) afirmou não saber responder, o que pode refletir incerteza quanto à relação direta entre o período pandêmico e a violência vivenciada.

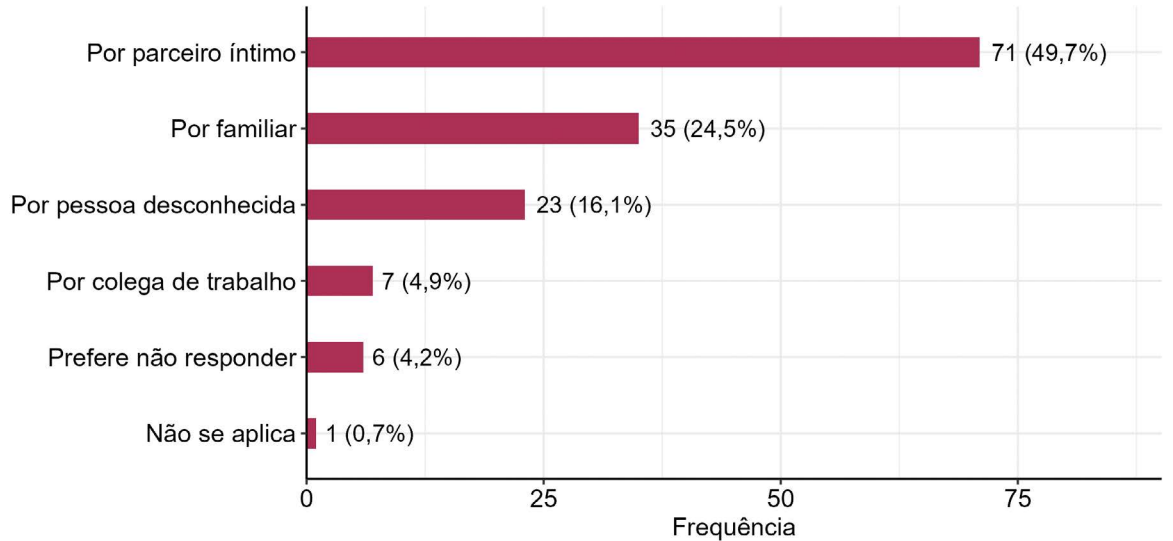
A dispersão das respostas revela uma tendência de percepção variada sobre os impactos da pandemia, ainda que uma parte expressiva tenha sentido agravamento no período.

Gráfico 107: Violência física, apenas respostas afirmativas, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



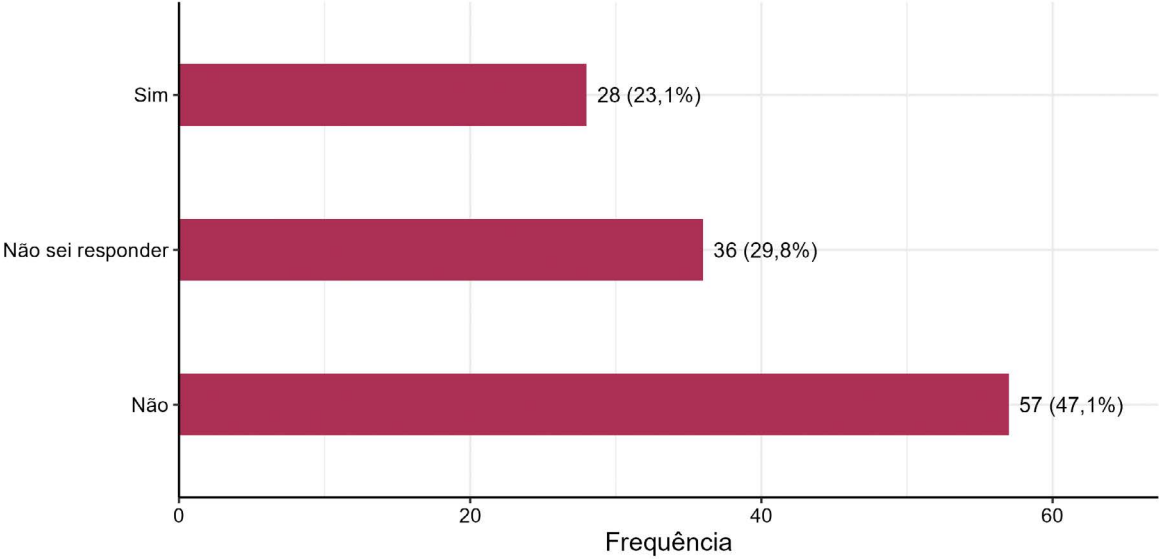
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 108: Agente agressor da violência física: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 109: Percepção se a violência física foi agravada pela pandemia de COVID-19: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.2.2. Violência sexual

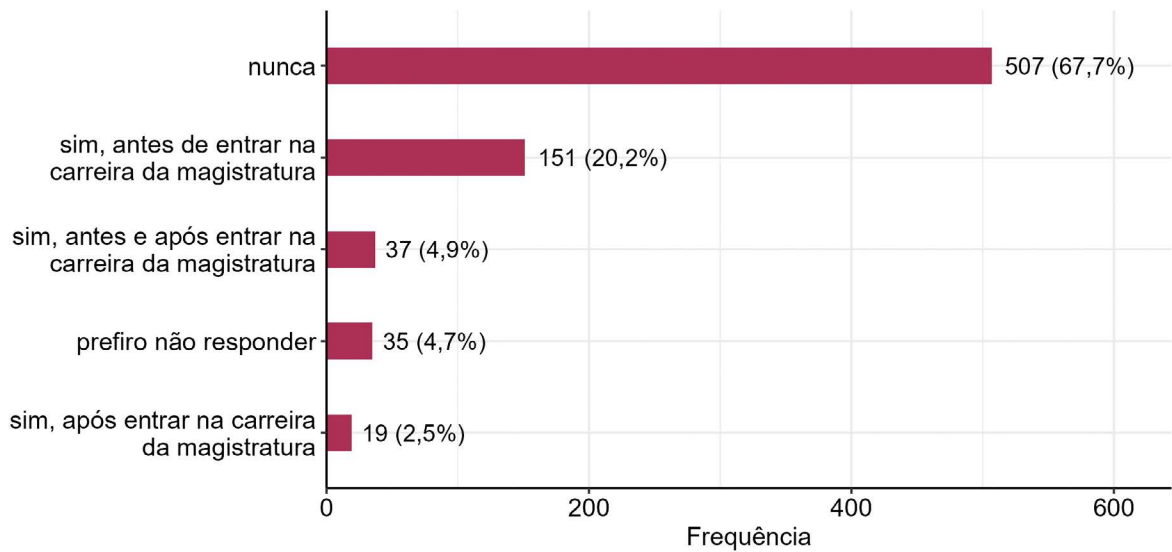
Quase um terço das magistradas trabalhistas respondentes (27,6%) afirmaram já ter sofrido violência sexual em algum momento da vida (gráfico 110). Entre esses casos prevaleceu a ocorrência antes do ingresso na magistratura (20,2%). Um percentual de 2,5% relatou ter sido vítima somente após assumir o cargo, e 4,9% vivenciaram essas violências tanto antes quanto depois de entrarem na carreira.

O gráfico 111 apresenta a distribuição regional das ocorrências de violência sexual relatadas pelas magistradas que responderam “sim”, ou seja, afirmaram ter sofrido algum tipo de violência sexual.

Em todas as regiões do país, a maioria das ocorrências relatadas ocorreu antes do ingresso na magistratura. As proporções por região são as seguintes: Sudeste (71%), Sul (74,4%), Nordeste (69,4%), Norte (70%) e Centro-Oeste (84%).

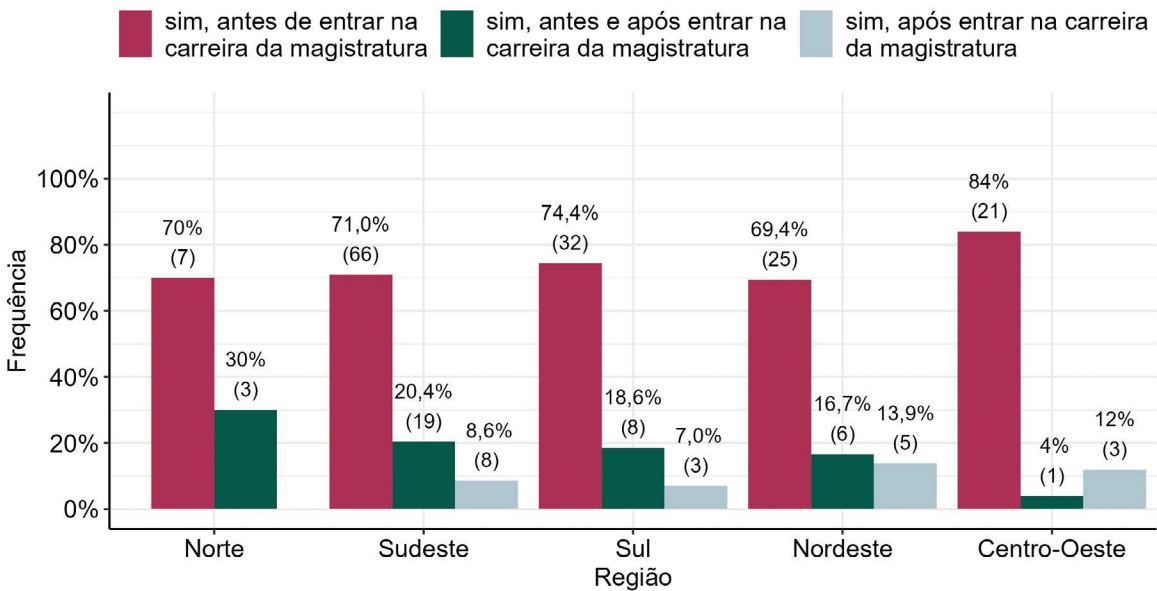
Entre as magistradas trabalhistas que relataram ter sofrido violência sexual em algum momento da vida (gráfico 112), os dados revelam que os agressores mais frequentes foram pessoas desconhecidas (36,4%), seguidos por colegas de trabalho (22,8%), parceiros íntimos (18%) e familiares (14,5%). O percentual de mulheres que preferiram não responder foi de 7,5%, e 0,9% indicaram que a questão não se aplicava.

Gráfico 110: Sofreu violência sexual independentemente do local: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



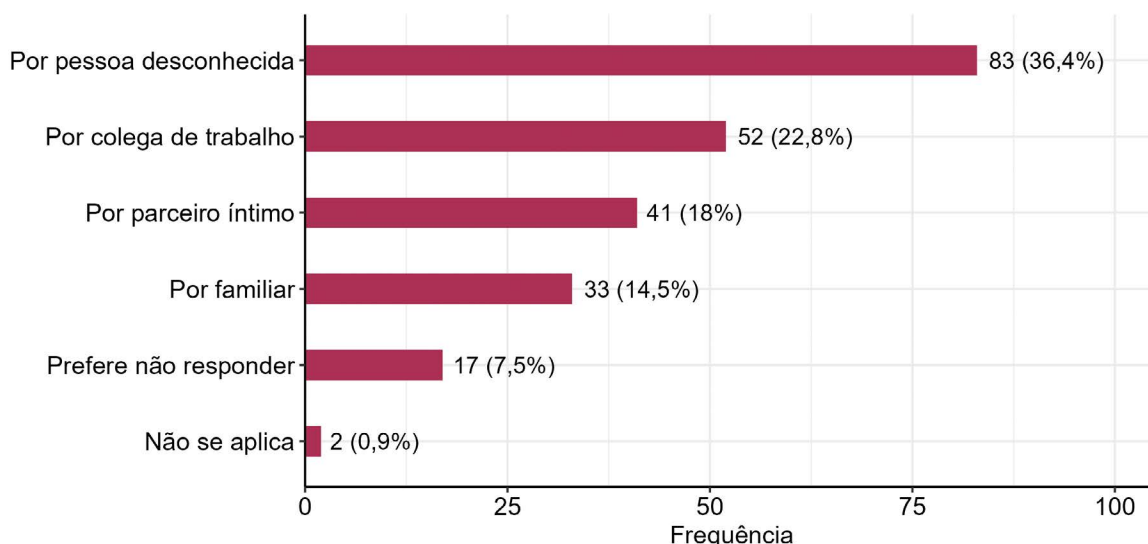
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 111: Violência Sexual, apenas respostas afirmativas, ocorrências por região do Brasil: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 112: Agente agressor da violência sexual:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

5.3. Conclusão do bloco de experiências sofridas, discriminações e violências

Os dados evidenciam que a discriminação em razão de gênero contra magistradas da Justiça do Trabalho reflete um fenômeno estrutural, persistente e transversal, atingindo 68,2% das respondentes (gráfico 55) e manifestando-se tanto em interações externas (gráfico 56) – principalmente com advogados (32,9%) – quanto dentro da própria estrutura do Judiciário, incluindo magistrados (18,8%) e servidores (8,8%). A predominância de homens como agentes discriminadores reforça a assimetria de gênero presente no ambiente profissional.

No que se refere a microagressões, mais da metade das magistradas (53,9%) relataram tê-las sofrido (gráfico 57), com destaque para ofensores oriundos da advocacia (gráfico 58) – especialmente advogados homens (28,5%) – e magistrados homens (19,4%). Novamente, o gênero se destaca como fator agravante (gráfico 59), sendo mencionado por 89,1% das respondentes. Embora a raça/etnia, a origem geográfica e a deficiência tenham sido menos apontadas como fatores de agravamento, as respostas sugerem a existência de intersecções relevantes, especialmente no caso de magistradas com deficiência, na medida em que 66,7% perceberam esse agravamento pela sua condição. A faixa etária também emergiu como um marcador significativo, com cerca de um terço das respondentes atribuindo à idade um papel agravante nas experiências de violência e hostilidade. Assim, as conclusões indicam que o ambiente institucional é atravessado por manifestações que vão desde a violência explícita até formas sutis e cotidianas de desrespeito, sendo agravadas por marcadores sociais como deficiência, idade e raça e etnia para aquelas que se autodeclararam como amarela, negra parda ou negra preta (gráfico 61).

Os dados sobre agressão verbal indicam se tratar de uma forma recorrente de violência simbólica no ambiente da Justiça do Trabalho, afetando 39,4% das magistradas nos

últimos cinco anos (gráfico 67). Essa violência é percebida como fortemente atravessada por questões de gênero, onde os principais agressores (gráfico 68) são profissionais homens da advocacia (46,5%). As agressões também são percebidas como marcadas por outras interseccionalidades, como raça/etnia e origem geográfica, assim como por faixa etária e por deficiência.

Ainda, os dados revelam um quadro preocupante de violência psicológica. Quase 40% relataram ter sofrido violência psicológica nos últimos cinco anos (gráfico 77), sendo os principais agressores (gráfico 78) os magistrados homens (30,3%), advogados (20,7%) e magistradas mulheres (17,9%), o que aponta para dinâmicas de poder dentro da própria magistratura. A maioria das vítimas (80,5%) percebeu que essas agressões foram agravadas devido ao seu gênero feminino (gráfico 79).

Ainda, o levantamento sobre a vivência de assédio e outras formas de violência entre as magistradas trabalhistas da amostra revela um cenário de subnotificação. Embora a ocorrência de assédio sexual entre magistradas trabalhistas nos últimos cinco anos seja percentualmente baixa (5,3%), ela carrega grande relevância simbólica e estrutural (gráfico 87). A maioria das vítimas identifica o gênero como fator central na violência, indicando que o assédio sexual é enraizado em dinâmicas de poder e discriminação de gênero (gráfico 89). A principal origem dessas agressões é interna ao próprio Judiciário (gráfico 88), com 66,7% dos agressores sendo outros magistrados. Fatores como idade e raça/etnia e origem geográfica também são percebidos como agravantes, evidenciando uma interseccionalidade nas experiências de violência, embora não reconhecidas com a mesma intensidade quando analisadas as respostas entre brancas e não brancas.

A notificação formal ao tribunal é extremamente baixa (apenas 7,3%), e a utilização das redes de apoio institucional é igualmente reduzida (8,3%). Ainda que as magistradas que utilizaram essas redes as tenham avaliado positivamente (69% de aprovação), a subutilização sugere obstáculos significativos de acesso, confiança e visibilidade dessas estruturas de proteção. Isso indica a necessidade de políticas internas mais eficazes, com mecanismos acessíveis para o acolhimento e enfrentamento adequado nos casos de violência de gênero.

Como síntese, e a partir das correlações, emergem quatro achados principais. Primeiro, **a faixa etária parece influenciar a exposição à violência simbólica na magistratura trabalhista**, sendo as magistradas entre 31 e 60 anos o grupo mais vulnerável a agressões verbais, violência psicológica e microagressões. Como segundo ponto, **a posição hierárquica tem influência significativa quando se trata de microagressões**, de modo que Juízas substitutas sofrem microagressões em proporção superior à sua presença na magistratura, seguidas das juízas titulares, enquanto as desembargadoras aparecem em uma proporção decrescente. Por outro lado, **a hierarquia não protege contra agressões verbais ou violência psicológica**, sendo que juízas substitutas, titulares e desembargadoras estão sujeitas a essas formas de violência em proporções muito próximas a de sua representatividade dentro da magistratura.

Finalmente, é importante destacar o papel dos marcadores interseccionais no agravamento das violências. A análise evidencia diferenças expressivas quando se compara a amostra total com os dados segmentados por raça/etnia. Considerando o

conjunto geral das respondentes, o percentual das que apontam a raça/etnia como fator de agravamento nas discriminações e violências sofridas parece reduzido. No entanto, quando os dados são observados de forma desagregada, nota-se que as magistradas não brancas identificam sua raça/etnia como elemento agravante das ocorrências, em claro contraste com as magistradas brancas, que em sua maioria não reconhecem esse fator. Como estas últimas representam a maior parte da amostra, sua percepção tende a diluir, na análise global, a dimensão racial como agravante de violências e discriminações.

Quanto às violências sofridas independentemente do local de trabalho, os dados indicam que a representativa parcela de 16,1% das magistradas trabalhistas respondentes já sofreu algum tipo de violência física ao longo da vida, seja antes, depois ou em ambos os momentos em relação à entrada na magistratura. Quase metade apontou o parceiro íntimo como o principal agressor, evidenciando a prevalência da violência doméstica no cometimento desse tipo de violência. Além disso, 23,1% das magistradas que já vivenciaram violência física perceberam intensificação das agressões durante a pandemia de Covid-19, revelando como contextos de crise podem agravar situações de vulnerabilidade.

É importante ressaltar também os números que evidenciam a gravíssima experiência de violência sexual contra a mulher. Uma parcela importante das magistradas respondentes (27,6%) sofreram essas violências (gráfico 110), seja antes e/ou no decorrer da carreira, o que reforça a existência de vulnerabilidades em razão de gênero em todos os espaços. Outro dado relevante refere-se aos agressores (gráfico 112), sendo os principais desconhecidos (36,4%) e colegas de trabalho (22,8%). A prevalência de agressores desconhecidos e a presença significativa de colegas de trabalho entre os perpetradores sugere que a violência sexual enfrentada por essas mulheres ocorre tanto em contextos públicos quanto profissionais, apontando para riscos de violação de direitos também fora do ambiente doméstico e das relações de confiança.

O conjunto dos resultados deste bloco evidencia a necessidade de monitoramento contínuo da efetividade das medidas de proteção, acolhimento e atendimento às magistradas vítimas de violência e discriminação, bem como do acompanhamento das formas de tratamento das denúncias atualmente adotadas pelos tribunais do trabalho. Também se destaca a importância de aprofundar a investigação sobre a eficácia das iniciativas institucionais voltadas à redução dessas ocorrências, considerando a interseção com discriminações e violências de caráter racial, relacionadas a pessoas com deficiência, entre outras formas de desigualdade e de injustiça estrutural.

6. PERCEPÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A fim de considerar os aspectos subjetivos sobre a realidade das questões de gênero e do enfrentamento à discriminação na Justiça do Trabalho, essa pesquisa observa a percepção sobre a igualdade de oportunidades na carreira entre magistrados e magistradas. Para explicar o processo de “inserção excluída”⁷² que marca o trabalho das mulheres no Brasil, algumas metáforas descrevem os “*fenômenos que impactam diretamente e minam a permanência e, principalmente, a ascensão profissional feminina*”:⁷³ o piso pegajoso⁷⁴ que naturaliza a vinculação de mulheres ao exercício de certas tarefas, operando como uma barreira horizontal; o teto de vidro⁷⁵ no qual as mulheres são segregadas verticalmente, de modo a não ocuparem cargos de direção; e a abelha rainha⁷⁶ em que a mulher, após vencer as barreiras de gênero, replica o sexismo e o machismo componentes do patriarcado, oprimindo outras mulheres.

Especificamente em relação ao teto de vidro na Justiça do Trabalho, os números são significativos. Em 2021, no primeiro grau de jurisdição a proporção nos TRTs era de 49% de mulheres e 51% de homens; no segundo grau, o percentual de mulheres cai para 41% sendo 59% de homens.⁷⁷ A assimetria se intensifica no TST: são 21 ministros (78%) e apenas 6 ministras (22%). Ao longo de 80 anos, 155 pessoas ocuparam esse cargo, sendo somente dez mulheres (6%), das quais seis magistradas de carreira⁷⁸. Esses dados evidenciam a dificuldade de acesso das mulheres ao órgão de cúpula.

Segundo dados do Conselho Nacional de Justiça, o percentual de mulheres em todo o Poder Judiciário era de 40,3% em 2023,⁷⁹ um índice sensivelmente superior ao de 30,4% medido em 1990,⁸⁰ mas ainda aquém da porcentagem correspondente à composição da população brasileira em geral. Mesmo com o pressuposto de que os avanços normativos em termos de direitos das trabalhadoras ainda⁸¹ não produziram a efetiva igualdade laboral entre gêneros (não basta que a lei mande “cortar cabeças”⁸²), e mesmo considerada a ressalva de que há uma disparidade entre o compromisso formal e a adoção de estratégias e práticas⁸³ – as mulheres percebem que algumas medidas se

72 D’OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida. Participação sindical feminina: estratégia de efetivação do direito do trabalho da mulher.

73 ALMEIDA, Isabela Bruno de; VOLPATO, Francieli Puntel Raminelli; VIEIRA, José Ricardo Sabino. Mulheres na advocacia: o machismo estrutural em paralelo à ascensão profissional.

74 FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?

75 Segundo dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) do mês de dezembro de 2024, entre ocupantes de cargos de natureza especial 62,7% são homens brancos; 14,9% são mulheres brancas; 10,4% são homens negros; 9,0% são mulheres negras; 1,5% são homens indígenas; e 1,5% são mulheres amarelas. Ver MASSON, Pedro; VIANA, Rafael. Além do Teto de Vidro: O Desafio da Equidade de Gênero e Raça no Serviço Público Federal.

76 GOMES NETO, Manoel Bastos; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; ESNARD, Catherine. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno queen bee.

77 RICHA, Morgana de Almeida. Mulheres na Justiça do Trabalho: presença histórica nos tribunais – Observatório de excelências femininas. In: CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*.

78 SALADINI, Ana Paula Sefrin. A participação das mulheres na Justiça do trabalho brasileira: um recorte histórico.

79 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório.

80 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. 2º Censo do Poder Judiciário 2023: relatório.

81 Segundo dados do Fórum Econômico Mundial, “a diferença de gênero em termos de política, economia, saúde e educação só será eliminada em 99,5 anos. A desigualdade econômica entre homens e mulheres poderá demorar 257 anos a ser sanada”. Ver SORICE, Gabriela. Igualdade de gênero. Espaço do Conhecimento

82 LOPES, Mônica Sette. Pela mão de Alice: o trabalho da mulher e o surpreendente da história.

83 Segundo autoria sobre a política de incentivo à participação feminina no Poder Judiciário, “Os dados revelam uma disparidade entre o compromisso formal, evidenciado pela adoção de medidas em 71% das unidades, e a implementação de

mostram capazes de atenuar as desigualdades persistentes e dar início a reversão do quadro de assimetrias⁸⁴.

O cenário persistente das desigualdades é real entre as diversas esferas do mundo do direito, abarcando a advocacia,⁸⁵ o Ministério Público⁸⁶ e o próprio Poder Judiciário⁸⁷. E lidar com o universo de dificuldades vivenciadas no âmbito da Justiça do Trabalho exige um olhar específico ao contexto próprio das magistradas que, em 2022, compunham 49% de toda a magistratura do trabalho e 40% dos cargos de ministras e desembargadoras⁸⁸.

Este tópico da pesquisa investiga como as magistradas percebem a equidade de acesso a comissões, cargos diretivos, mandatos associativos e atividades acadêmicas, considerando a interseccionalidade de gênero e raça/etnia.

As perguntas buscam identificar, em abordagem interseccional, se os marcadores de gênero e raça/etnia influenciam a percepção quanto às oportunidades de ascensão na carreira; se há diferenças na avaliação das oportunidades entre magistradas negras e brancas; e se as políticas e programas de equidade implementados geraram impacto positivo na realidade vivenciada. Indagações sobre a necessidade de provar competência, o questionamento da posição da magistrada e a eficácia das redes de apoio complementam essa avaliação de percepção.

6.1. Percepção de igualdade de oportunidades na carreira quanto ao gênero

Há uma divisão equilibrada na percepção das magistradas trabalhistas quanto à igualdade de oportunidades em relação a colegas homens no recebimento de convites para integrar comissões e comitês (gráfico 113): 50,5% responderam que não percebem essa igualdade, enquanto 49,5% afirmaram que sim.

A maioria de 55,5% das magistradas trabalhistas não percebe igualdade de oportunidades frente a colegas homens para concorrer a cargos diretivos (gráfico 114). Essa disparidade na percepção sobre ocupação de funções de liderança entre os gêneros pode sugerir que, embora as mulheres tenham alcançado presença significativa na magistratura, ainda enfrentam obstáculos para ascender a posições de maior poder institucional.

ações estratégicas e práticas voltadas à promoção da participação feminina nas instituições, com índices inferiores, de 35% e 45%, respectivamente." CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina: relatório final de auditoria.

84 ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes de; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral: análise crítica da desigualdade entre gêneros e seus efeitos nas relações de trabalho.

85 A respeito das persistentes desigualdades de gênero enfrentadas por advogadas mulheres, ver ALMEIDA, Isabela Bruno de; VOLPATO, Francieli Puntel Raminelli; VIEIRA, José Ricardo Sabino. Mulheres na advocacia: o machismo estrutural em paralelo à ascensão profissional. BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Assimétricas de gênero no sistema de justiça: reflexões a partir da realidade das advogadas. In CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de et al. Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro. pp. 167-197.

86 Ver BARRADAS, Antônia Maria Martin. Do que precisam as promotoras e procuradoras de Justiça dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil? Uma amostra e análise comparativa da igualdade de gênero nos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil e nos países da União Europeia. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de et al. *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. pp. 147-166.

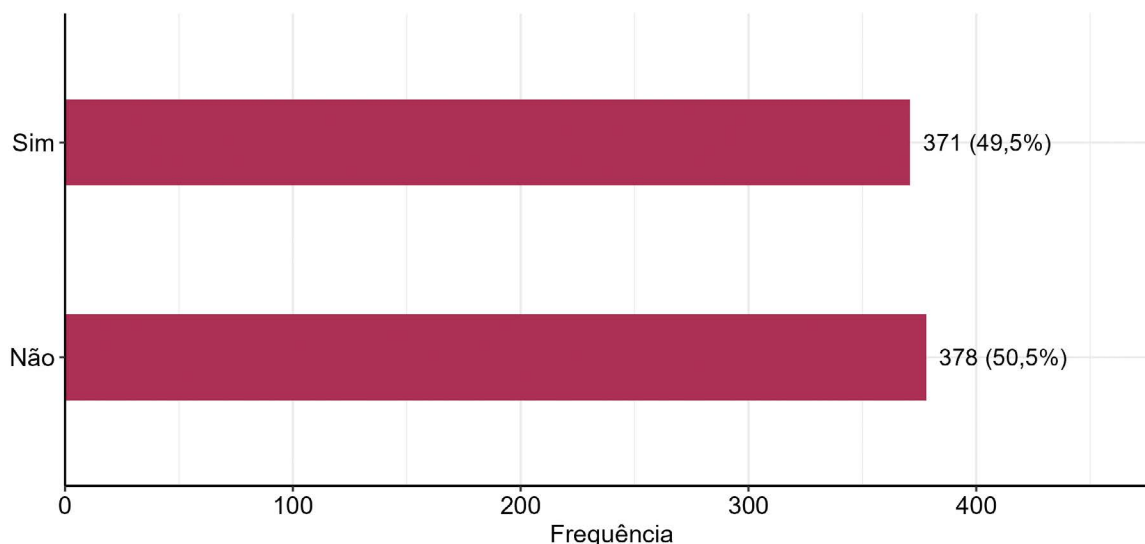
87 Ver CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves. Enigmas de gênero: mulheres na carreira da magistratura federal. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza – UNIFOR, 2021. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Anais do evento Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255.

88 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Participação Feminina na Magistratura: atualizações 2023. Pp. 10 e 15

Nesse sentido, conforme apresentado no gráfico 115, 40,9% das magistradas respondentes afirmam não perceber igualdade de oportunidades em relação aos colegas homens para concorrer a mandatos associativos.

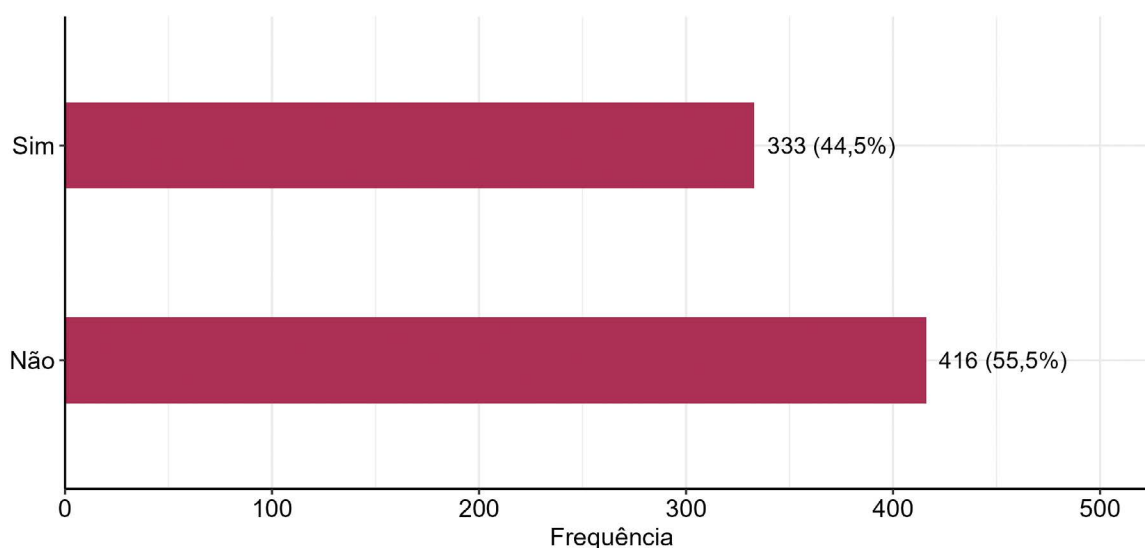
Já o gráfico 116 mostra que 52,3% das magistradas do trabalho identificam igualdade de oportunidades para participar de atividades acadêmicas (como estudos ou magistério) também em comparação aos colegas homens.

Gráfico 113: Percepção de igualdade aos homens para receber convites para participar de comissões/comitês: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



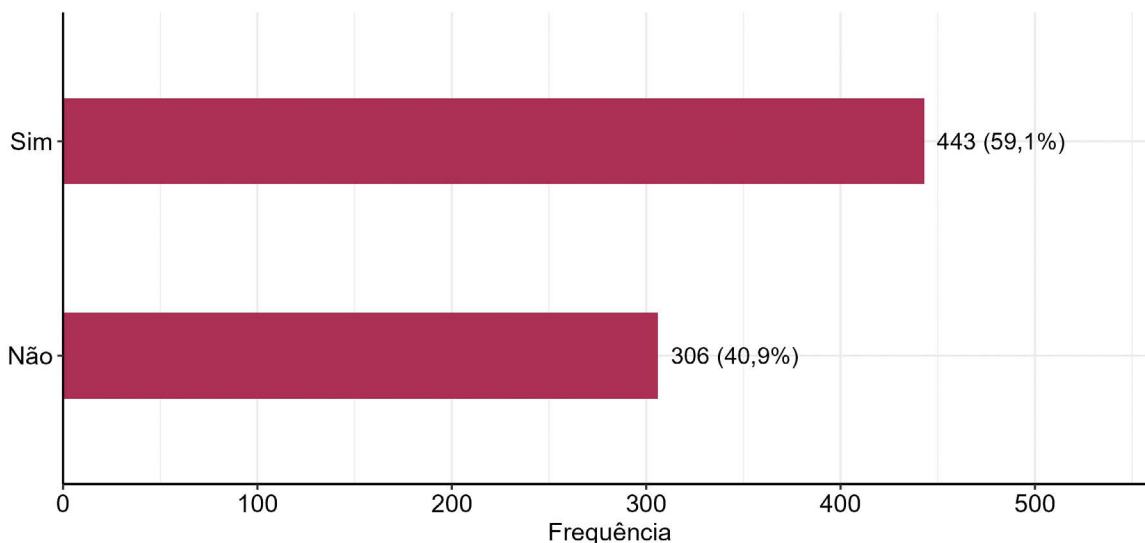
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 114: Percepção de igualdade aos homens para concorrer a cargos diretivos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



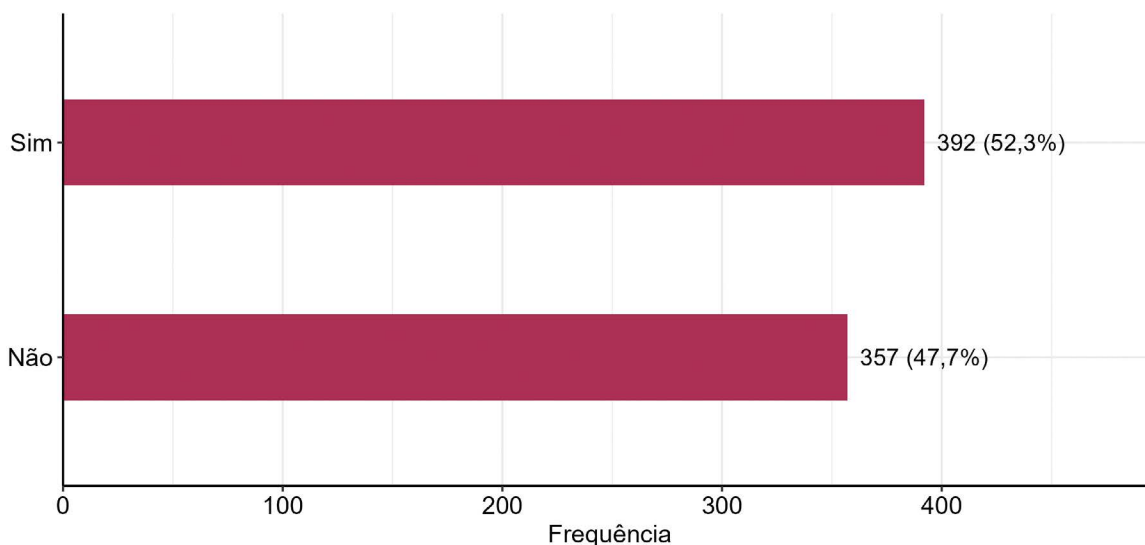
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 115: Percepção de igualdade aos homens para concorrer a mandatos associativos: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 116: Percepção de igualdade aos homens para participar de atividades acadêmicas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

O gráfico 117 mostra que 53,4% das magistradas trabalhistas consideram que seu gênero feminino impactou sua mobilidade na carreira, enquanto 46,6% afirmam que não.

Em relação ao gráfico 118, entre as magistradas trabalhistas que perceberam um impacto, devido ao gênero feminino, em sua mobilidade na carreira, os fatores prevalentes foram a dupla jornada com filhos (35,2%) e a cultura patriarcal (21,6%), seguidos pela falta de redes de apoio (21,2%). Outros elementos como o cuidado com pais/familiares (10,6%) e a carreira do cônjuge/companheiro(a) (11,4%) também aparecem como obstáculos relevantes, ainda que em menor proporção. A tendência geral indica que o trabalho de cuidado e os papéis de gênero são entraves à ascensão profissional das magistradas.

Quanto ao gráfico 119, 50,3% das magistradas trabalhistas respondentes afirmam já ter vivenciado situações em que sua posição foi questionada ou não reconhecida inicialmente devido ao gênero. Mesmo que os dados revelem uma divisão equilibrada de percepção, metade das juízas reconhecem existir questionamento da autoridade profissional com base em estereótipos de gênero.

O gráfico 120 mostra que as magistradas respondentes mais jovens, com idade entre 20 e 30 anos, são as que mais relatam ter sua autoridade questionada em razão do gênero, com um percentual expressivo de 75%. Esse índice declina de forma progressiva com o avanço da idade. Na faixa etária de 31 a 40 anos, o percentual cai para 60%, seguida por 56% entre aquelas com 41 a 50 anos. Entre as magistradas com 51 a 60 anos, o índice é de 49,4%, e entre as com mais de 60 anos, apenas 25,7% afirmam ter sua posição questionada com base em seu gênero.

Os dados do gráfico 121 mostram que, dentre aquelas que responderam sim para pergunta anterior (gráfico 119), 92% das magistradas trabalhistas sentem que precisam se esforçar mais para provar sua competência por serem mulheres, enquanto apenas 8% não compartilham dessa percepção. Todas as faixas etárias apresentaram um alto percentual (acima de 80%) de respondentes que afirmaram perceber a necessidade de se esforçar mais para provar competência em razão do gênero feminino, com destaque para as faixas de 20 a 30 anos e de 31 a 40 anos, que registraram 100% e 95,7%, respectivamente (gráfico 122).

Em relação ao gráfico 120, faixas etárias de 20 a 30 anos e de 31 a 40 anos concentraram as maiores proporções de magistradas que relataram ter sua posição questionada, com 100% e 95,7%, respectivamente. Esse valor decai, de forma sutil, para as demais faixas etárias, sendo 91,8% entre as de 41 e 50 anos, 91,7% entre as de 51 a 60 anos e 85,2% para as com mais de 60 anos.

Já o gráfico 123 mostra que a maioria das magistradas da Justiça do Trabalho (68%) não percebe uma pressão diferenciada de seus tribunais em relação ao cumprimento de metas e desempenho quando comparadas a seus colegas homens. No entanto, uma parcela expressiva de 32% relata sentir tal pressão.

O Gráfico 124 indica que a percepção de ser mais pressionada pelo Tribunal para cumprir metas e apresentar maior desempenho que os homens diminui com o avanço da idade. Entre as magistradas de 20 a 30 anos, 75% responderam “Sim”, enquanto nas faixas de 31 a 40 anos esse percentual é de 34,8% e cai para 19% nas com mais de 60 anos.

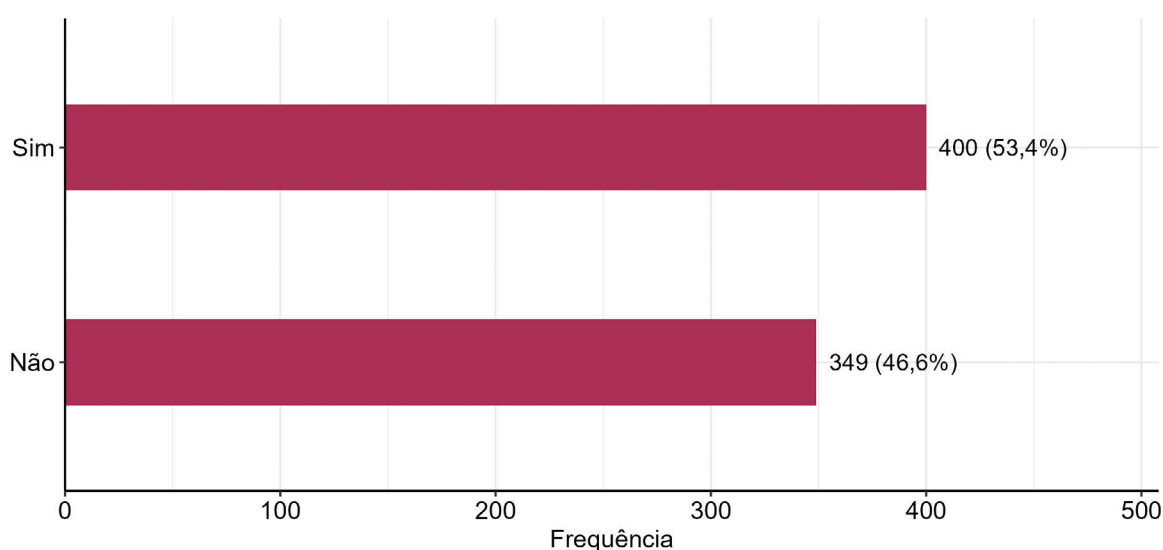
Embora a maioria das magistradas respondentes (62,6%) não perceba que seu gênero feminino tenha impactado negativamente sua promoção na carreira, é significativa a parcela (37,4%) que reconhece esse efeito como mostra o gráfico 125. O número de quase quatro em cada 10 respondentes revela que, apesar de avanços em termos de equidade, há um importante grau de percepção de barreiras simbólicas e estruturais na carreira da magistrada trabalhista, mesmo em um ramo do Judiciário em que há significativa presença feminina.

A categoria mais mencionada, no gráfico 126, foi a “dupla jornada de trabalho/cuidados”, indicada por 228 magistradas, correspondendo a 25,7% do total. Em seguida, aparecem “falta de políticas judiciárias” (15,6%), “cultura patriarcal” (14,7%), “falta de redes de apoio” (14%), “discriminação de gênero” (13,9%) e “falta de reconhecimento institucional” (13,2%). A menor frequência foi registrada em “discriminação racial”, mencionada

por 26 magistradas, o que representa 2,9% dos casos. O gráfico destaca que fatores relacionados à sobrecarga de trabalho e ausência de políticas institucionais específicas impactam de forma significativa a carreira das magistradas.

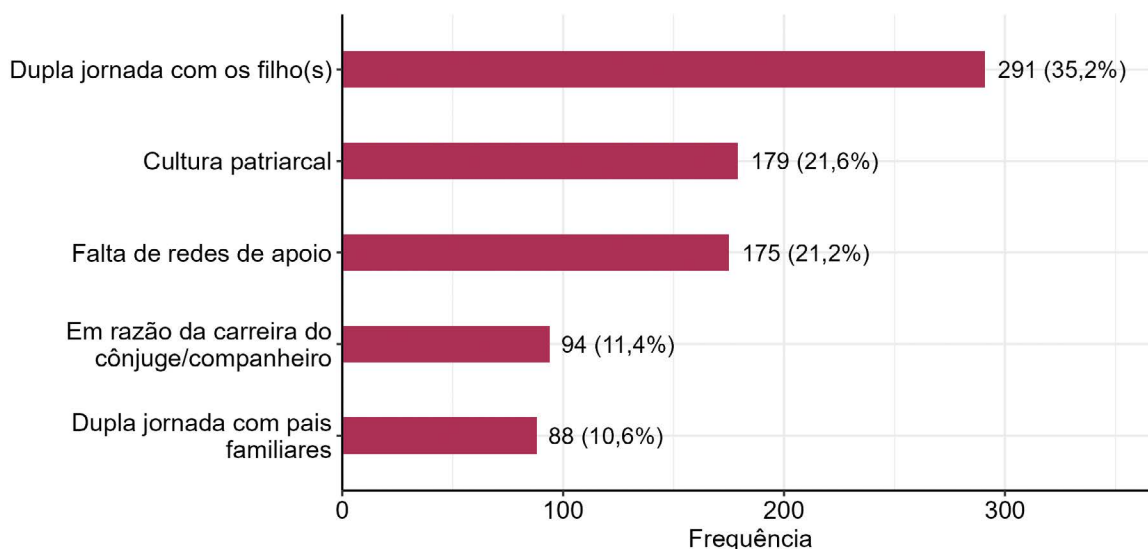
Em termos proporcionais, as magistradas compreendidas na faixa etária entre 20 a 30 anos são aquelas que mais percebem que o gênero feminino impacta a promoção na carreira, com 50% afirmações (gráfico 127). A proporção cai um pouco para as magistradas entre 41 e 50 anos com 41,1% e para as entre 51 a 60 anos com 40,3%. Entre as que têm entre 31 a 40 anos e mais de 60 anos tem-se que, respectivamente, 32,2% e 25,7% afirmaram o impacto na promoção da carreira.

**Gráfico 117: Percepção se o gênero feminino impactou a mobilidade:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



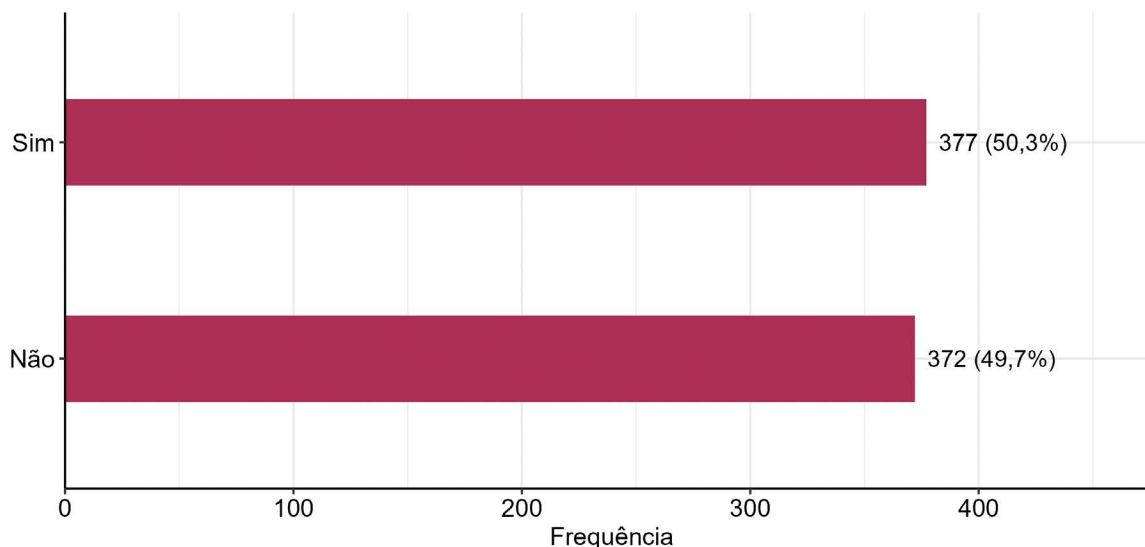
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 118: Fatores de maior impacto na mobilidade:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



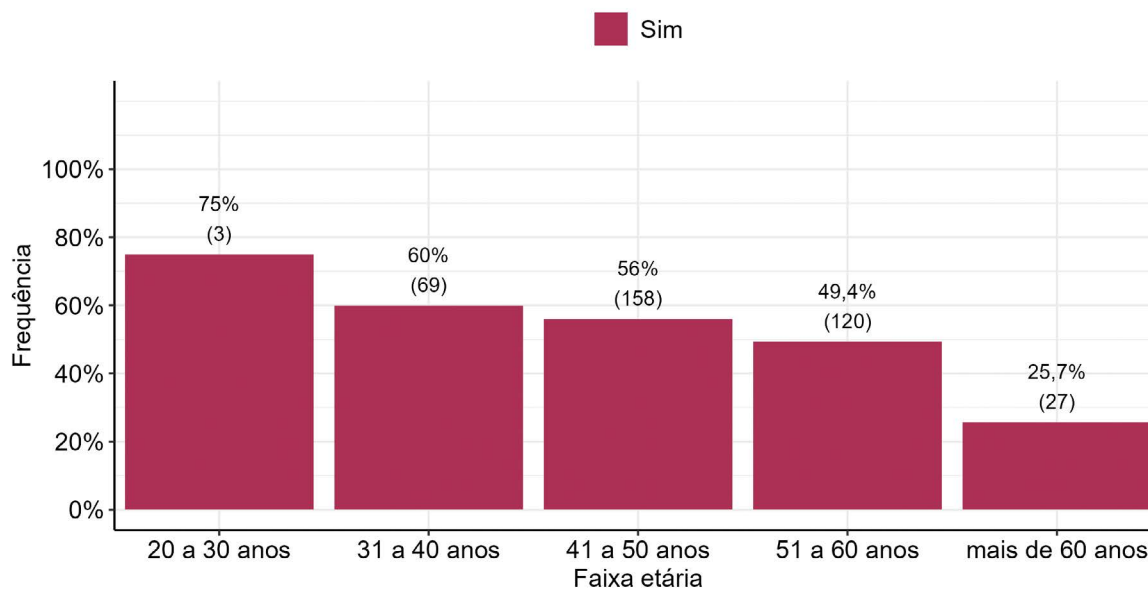
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 119: Posição como magistrada foi questionada ou não reconhecida devido ao gênero feminino: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



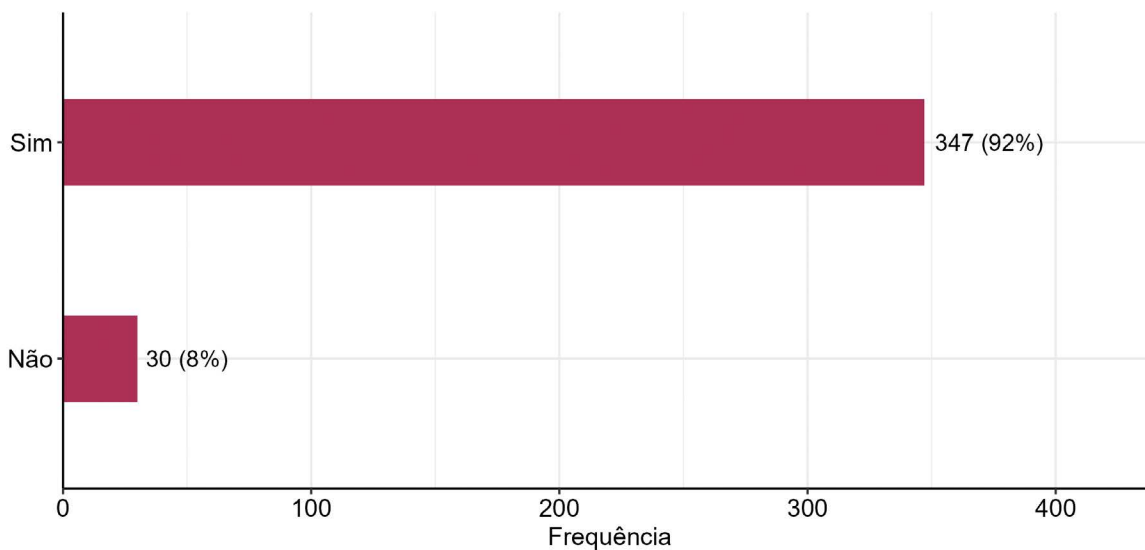
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 120: Posição como magistrada questionada devido ao gênero feminino, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



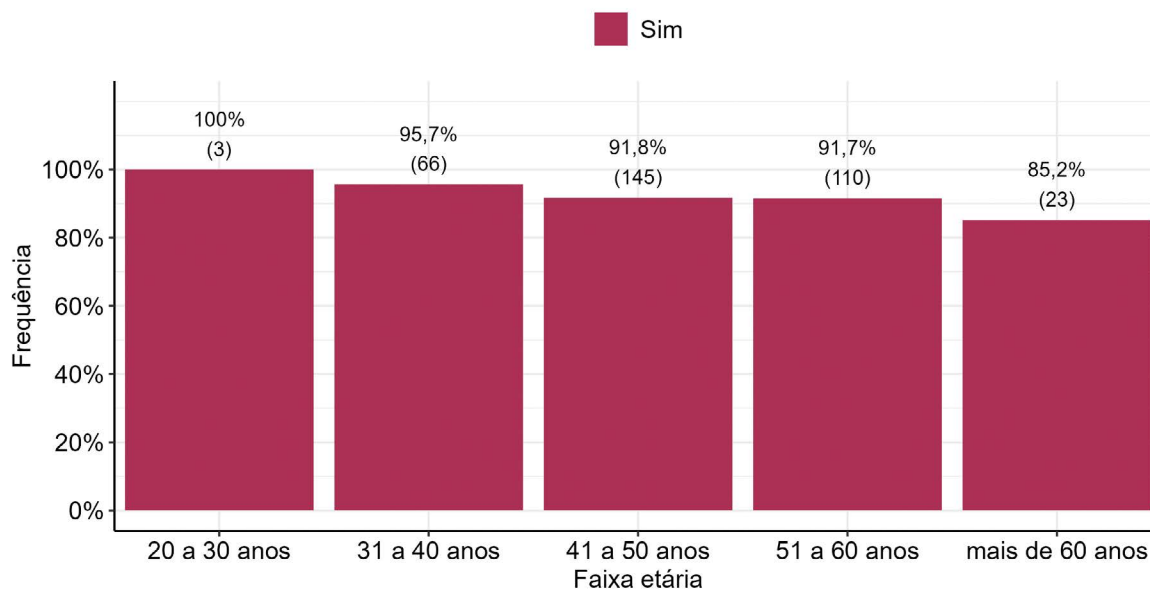
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 121: Percepção de esforço para provar competência devido ao gênero feminino: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



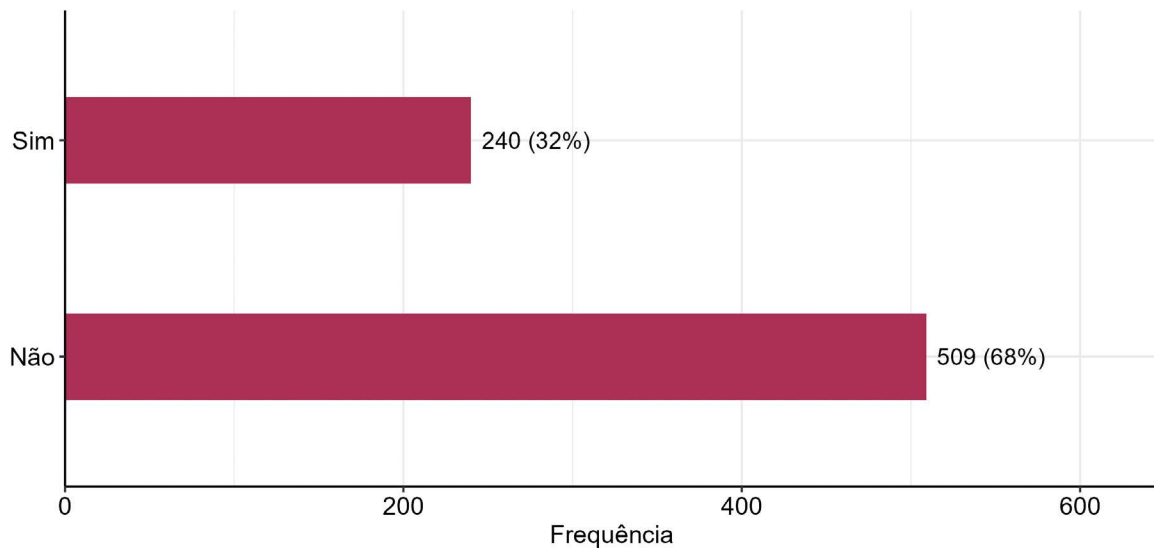
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 122: Percepção de esforço para provar competência devido ao gênero feminino, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



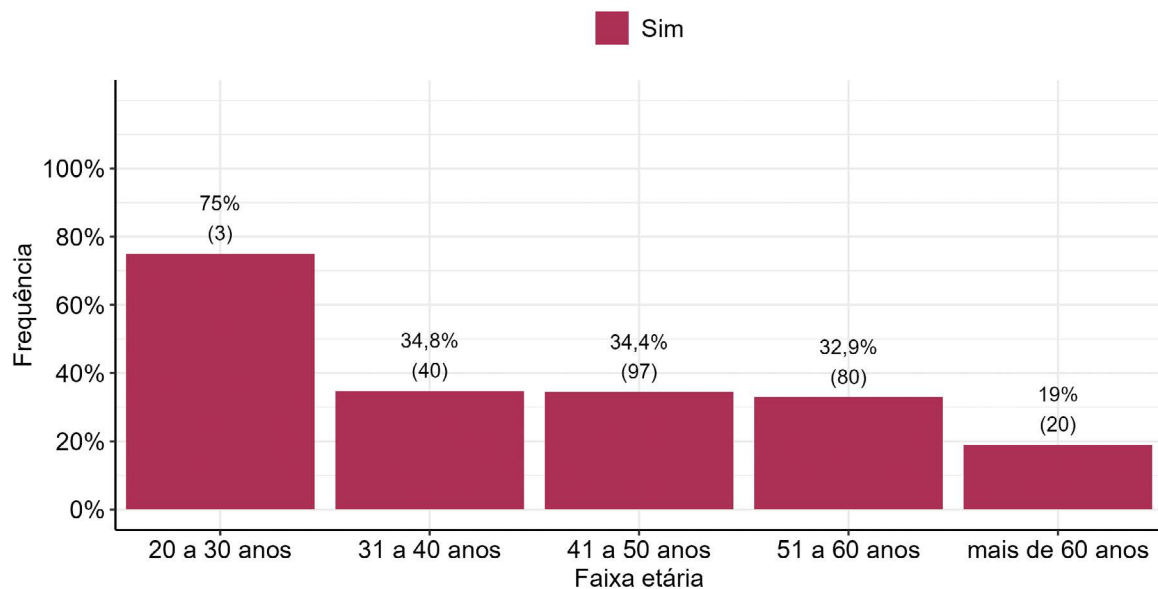
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 123: Percepção se é mais pressionada pelo tribunal para cumprimento de metas e maior desempenho que homens



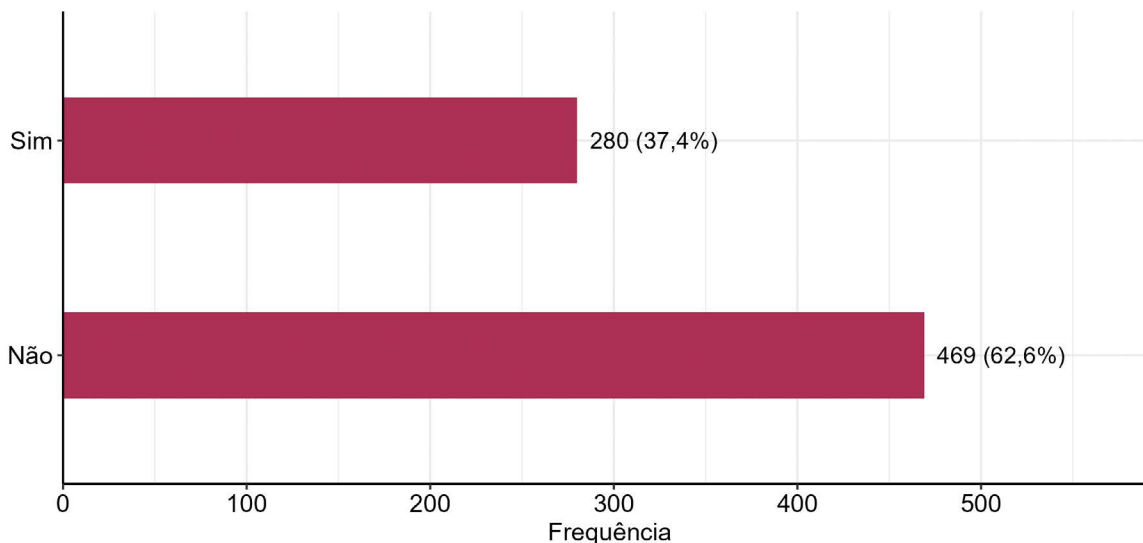
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 124: Percepção se é mais pressionada pelo tribunal para cumprimento de metas e maior desempenho que homens, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



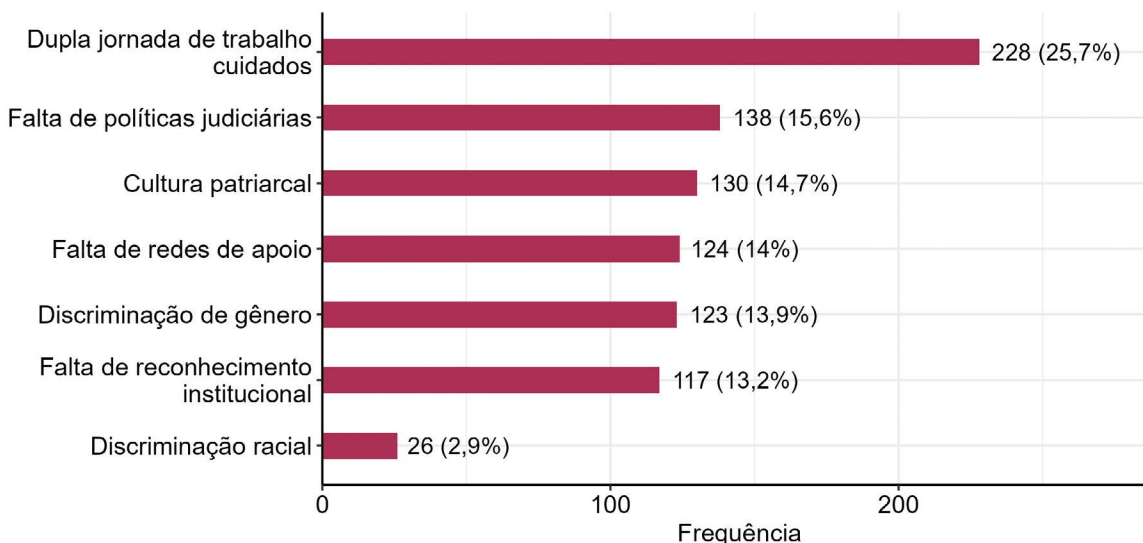
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 125: Percepção se o gênero feminino impactou as promoções:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



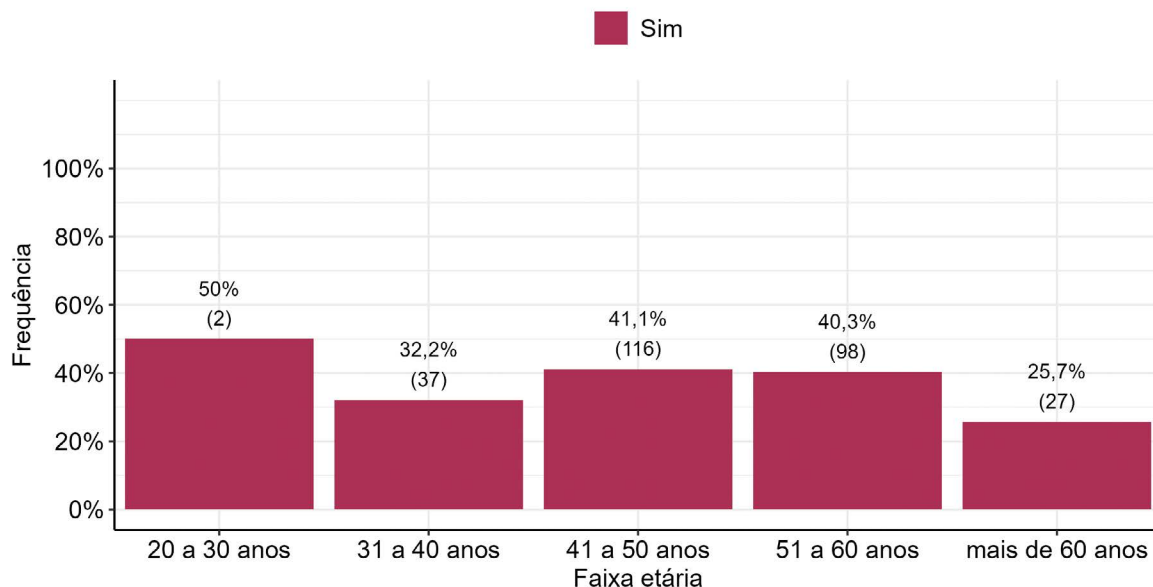
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

**Gráfico 126: Fatores de maior impacto nas promoções:
Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025**



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 127 : Percepção se o gênero feminino impactou as promoções, ocorrências por faixa etária: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

6.2. Percepção de igualdade de oportunidades na carreira quanto à raça/etnia

Quanto ao gráfico 128, a maioria das magistradas trabalhistas (71,4%) afirma não perceber diferença nas oportunidades de promoção entre magistradas negras ou pertencentes a outros grupos étnicos e magistradas brancas.

No que se refere à percepção sobre diferenças na promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e magistradas brancas em relação a autodeclaração (gráfico 129), observa-se que as magistradas negras pretas são as que mais declaram perceber essa desigualdade, com 62,5%. Em seguida, destacam-se as magistradas amarelas, com 50%, as negras pardas, com 43,6%, e as indígenas, com 33,3%. Os menores percentuais encontram-se entre as magistradas brancas (25%) e entre aquelas que preferiram não se autodeclarar (22,2%).

Os números do gráfico 130 revelam uma percepção crítica significativa das magistradas trabalhistas quanto à equidade racial na ascensão na carreira: 38,7% consideram as oportunidades para magistradas negras ou pertencentes a grupos étnicos como “difíceis” (30,2%) ou “muito difíceis” (8,5%). Do outro lado, apenas 20% avaliam essas oportunidades como “boas” (11,9%) ou “muito boas” (8,1%). Num meio-termo, a maior parte (41,3%) adota uma posição neutra. A tendência aponta para o reconhecimento da presença de desigualdades raciais estruturais na progressão profissional, operando como fator interseccional ao gênero.

No gráfico 131, observa-se que a maioria das magistradas que marcou a opção “difíceis” é de negra preta (68,8%), enquanto, para as demais raças/etnias, esse percentual cai razoavelmente. Já na categoria “muito difíceis”, a maior proporção corresponde às magistradas negras pardas, com 13,8% de respostas. A maioria das magistradas indíge-

nas assinalou a opção “neutras” (66,7%). Entre aquelas que escolheram as opções “boas” e “muito boas”, destacam-se as magistradas que preferiram não se autodeclarar (18,5% e 14,8%, respectivamente) e, em seguida, as brancas (12,1% e 8,7%, respectivamente).

A maioria das magistradas trabalhistas (67,4%) não nota diferença nas oportunidades de participação em comissões, cargos diretivos e de cúpula entre magistradas negras ou pertencentes a outros grupos étnicos e magistradas brancas (gráfico 132). No entanto, uma parcela expressiva (32,6%) identifica desigualdades raciais nesses espaços de poder. A prevalência da percepção de igualdade pode indicar uma tendência de invisibilização das barreiras interseccionais que afetam mulheres negras, ou, em alternativa, a falta de mecanismos nítidos para aferição e transparência sobre essas oportunidades.

Dando continuidade à análise anterior, comparou-se a percepção sobre a existência de diferenças nas oportunidades de participação em comissões entre magistradas negras ou de outras etnias e magistradas brancas, considerando a autodeclaração das respondentes (gráfico 133). Constatou-se que 68,8% das magistradas negras pretas afirmam perceber essa desigualdade, representando a maior proporção. Em seguida, aparecem as magistradas negras pardas (53,2%), amarelas (35,7%) e indígenas (33,3%), que também compartilham dessa percepção. Já entre as magistradas brancas (28,6%) e aquelas que preferiram não se autodeclarar (25,9%), os percentuais são consideravelmente menores.

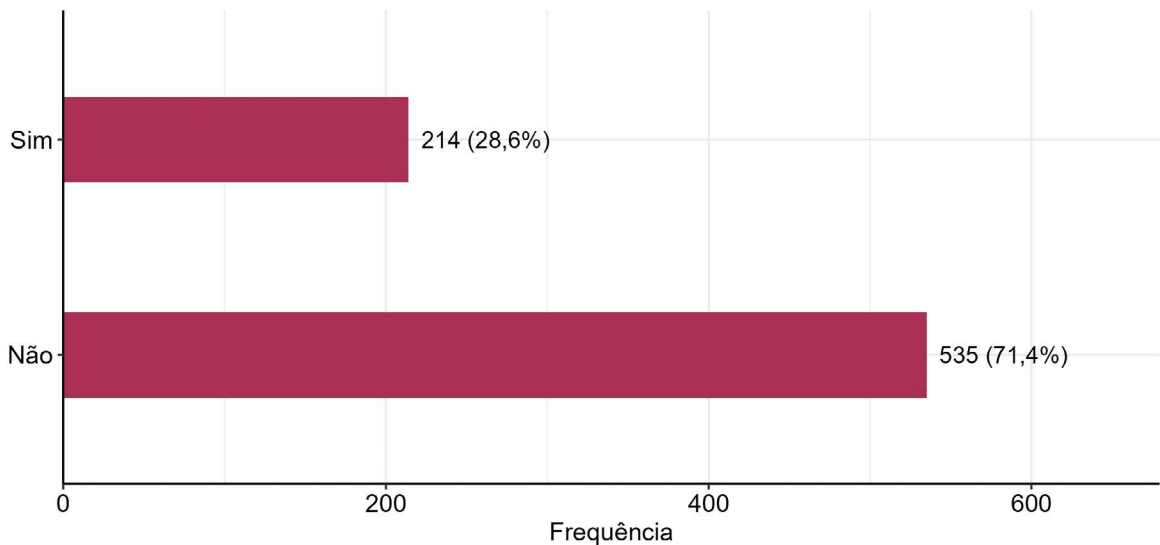
Perguntadas sobre a existência de situações em que a posição como magistrada foi questionada devido à raça/etnia, 50,3% declararam já terem vivenciado essa experiência (gráfico 134).

Seguindo a análise anterior, no que se refere à autodeclaração (gráfico 135), observa-se que 75% das magistradas negras pretas respondentes afirmam ter vivenciado situações em que sua posição como magistrada foi questionada em razão de sua raça/etnia. Esse percentual apresenta uma queda significativa nos demais grupos: 37,2% entre as negras pardas, 33,3% entre as indígenas e 21,4% entre as amarelas. A proporção é ainda potencialmente menor entre as magistradas que preferiram não se autodeclarar (3,7%) e entre as brancas (1,2%).

Para as magistradas que responderam “sim” na pergunta anterior (gráfico 131), observa-se a percepção de necessidade de esforço adicional para provar a competência em razão da raça/etnia (gráfico 136). Dentre as respondentes, 78% afirmam compartilhar dessa percepção (46 respostas), enquanto 6,8% não a reconhecem (4 respostas). Além disso, 15,3% assinalaram a opção “não se aplica” (9 respostas).

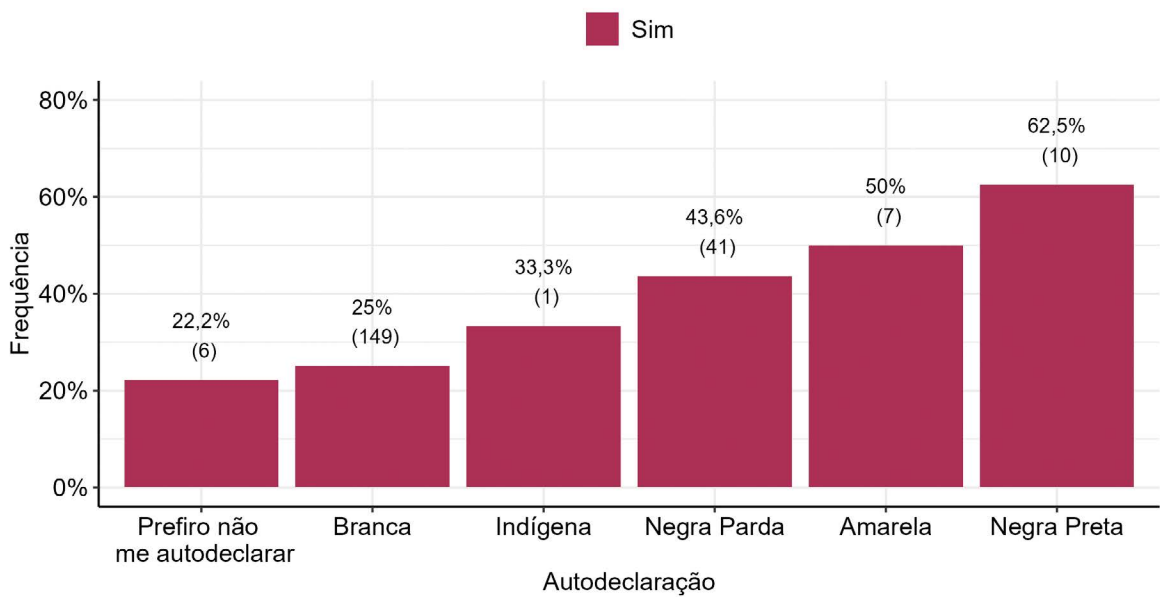
De acordo com o gráfico 137, 100% das magistradas que responderam “sim” para a pergunta anterior e que se autodeclararam indígenas (1 respondente) e amarelas (1 respondente) afirmaram ter a percepção de que precisavam se esforçar mais para provar competência em razão da raça/etnia. Outro dado relevante é que mais de 90% das magistradas negras pardas e pretas também relataram essa percepção, com 93,9% e 91,7%, respectivamente.

Gráfico 128: Percepção de diferença na promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 129: Percepção de diferença na promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 130: Percepção de oportunidades de ascensão entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

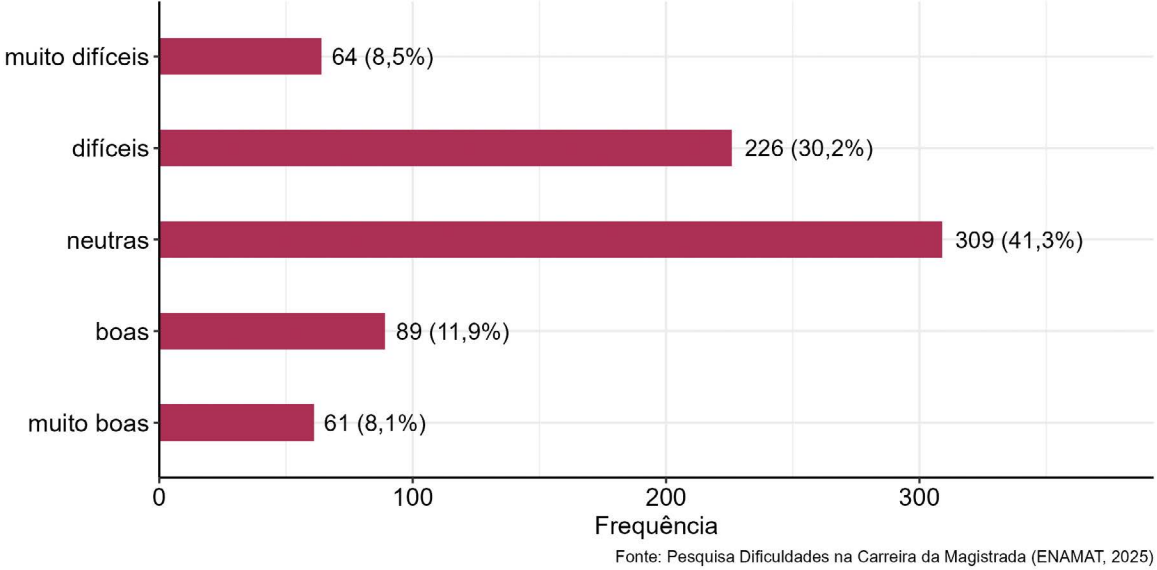


Gráfico 131: Percepção de oportunidades de ascensão entre magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

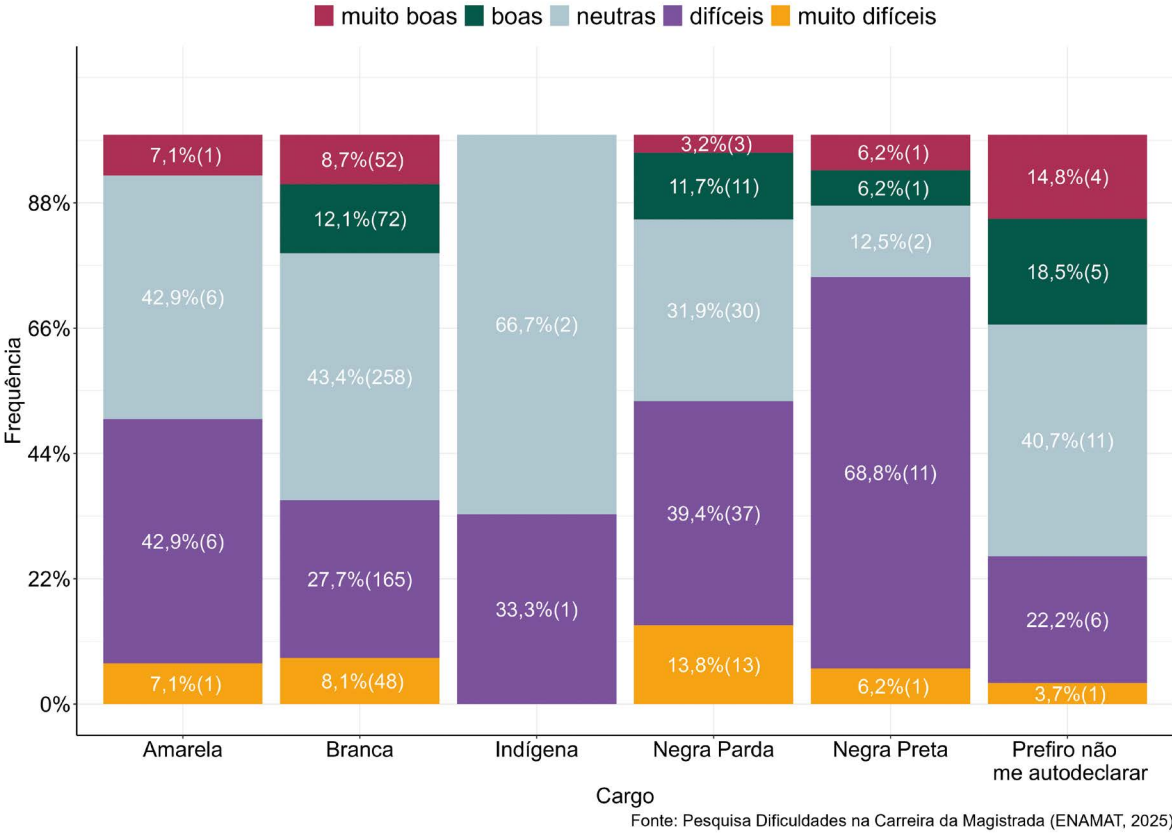
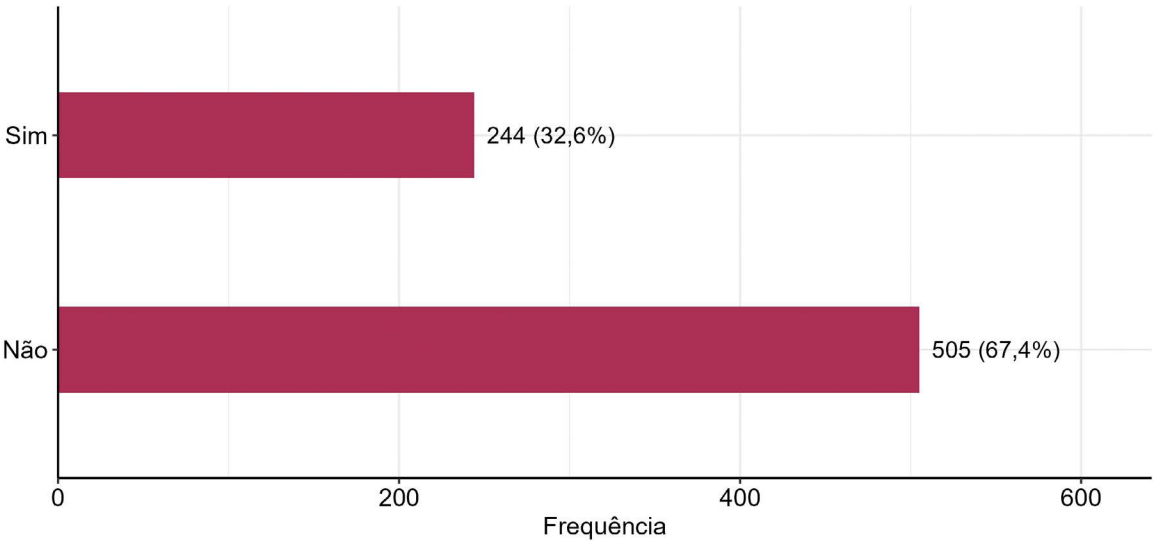
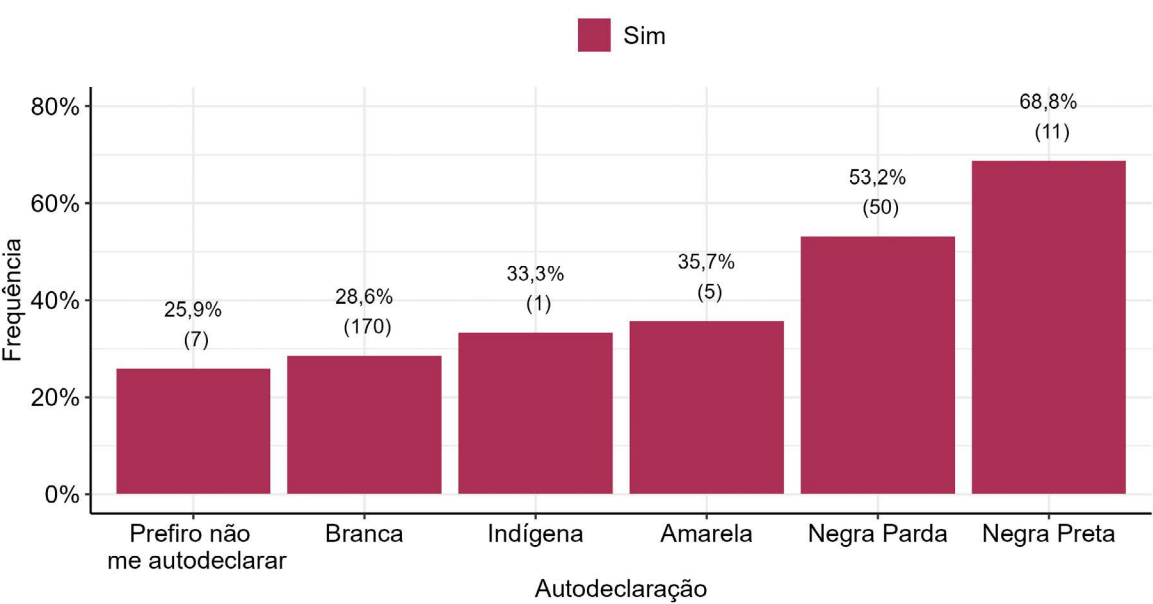


Gráfico 132: Percepção de diferença de oportunidades de participação em comissões para magistradas negras ou de outras etnias e brancas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



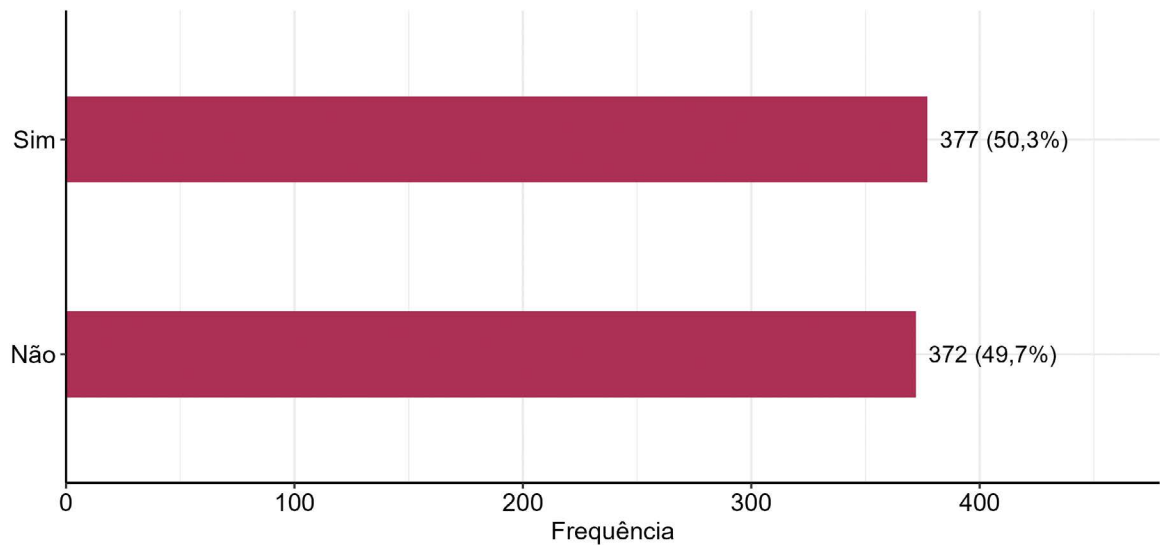
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 133: Percepção de diferença de oportunidades de participação em comissões para magistradas negras ou de outras etnias e brancas, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



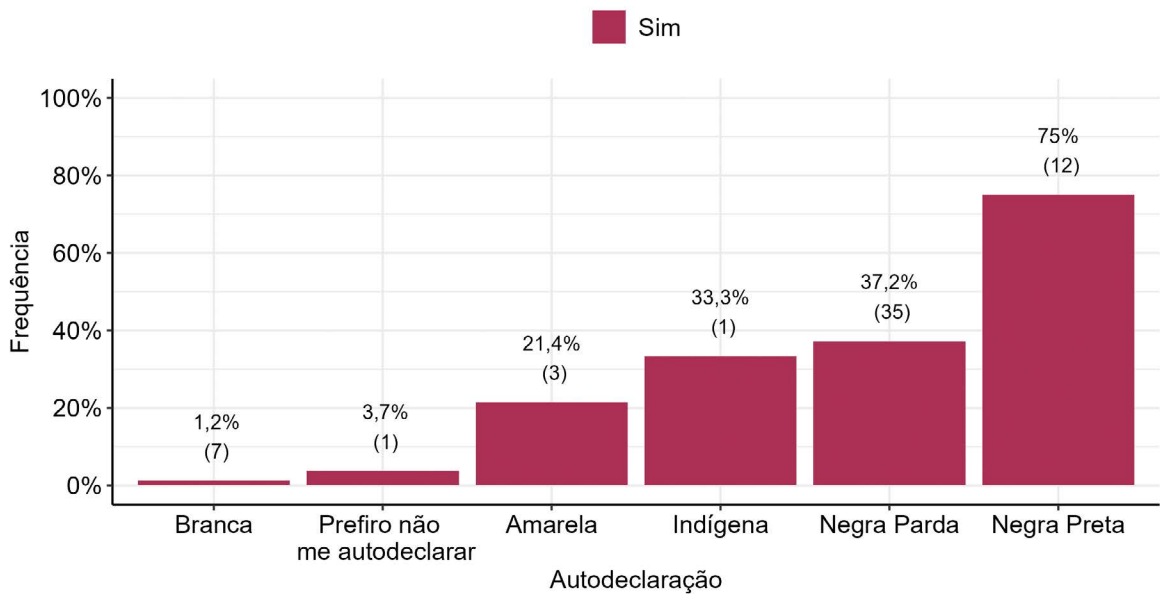
Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 134: Posição como magistrada foi questionada devido à raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 135: Posição como magistrada foi questionada devido à raça/etnia, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



Fonte: Pesquisa Dificuldades na Carreira da Magistrada (ENAMAT, 2025)

Gráfico 136: Percepção de esforço para provar competência devido à raça/etnia: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

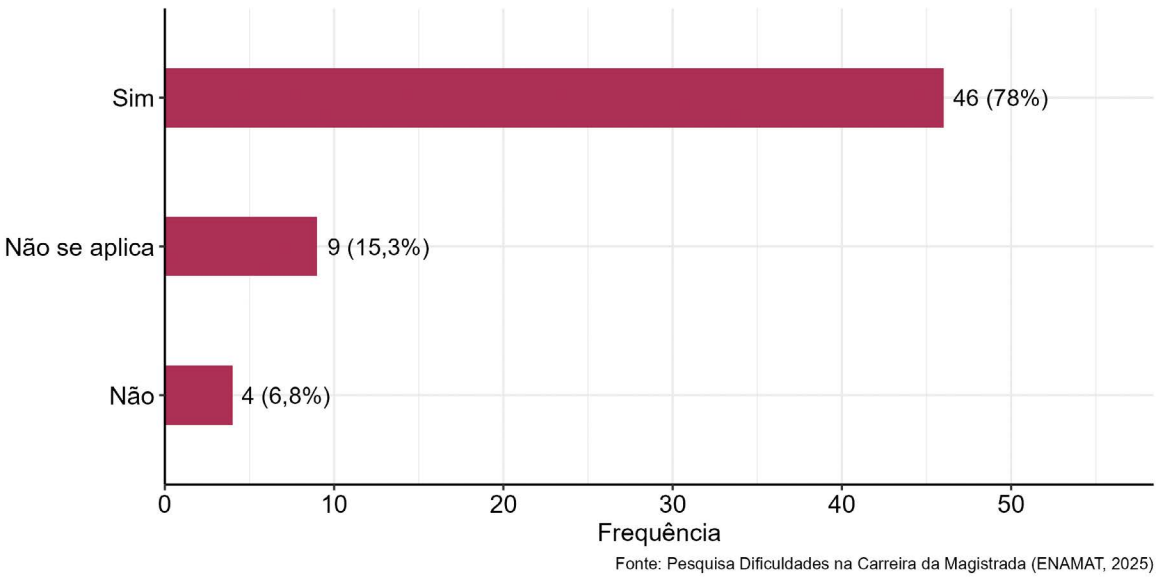
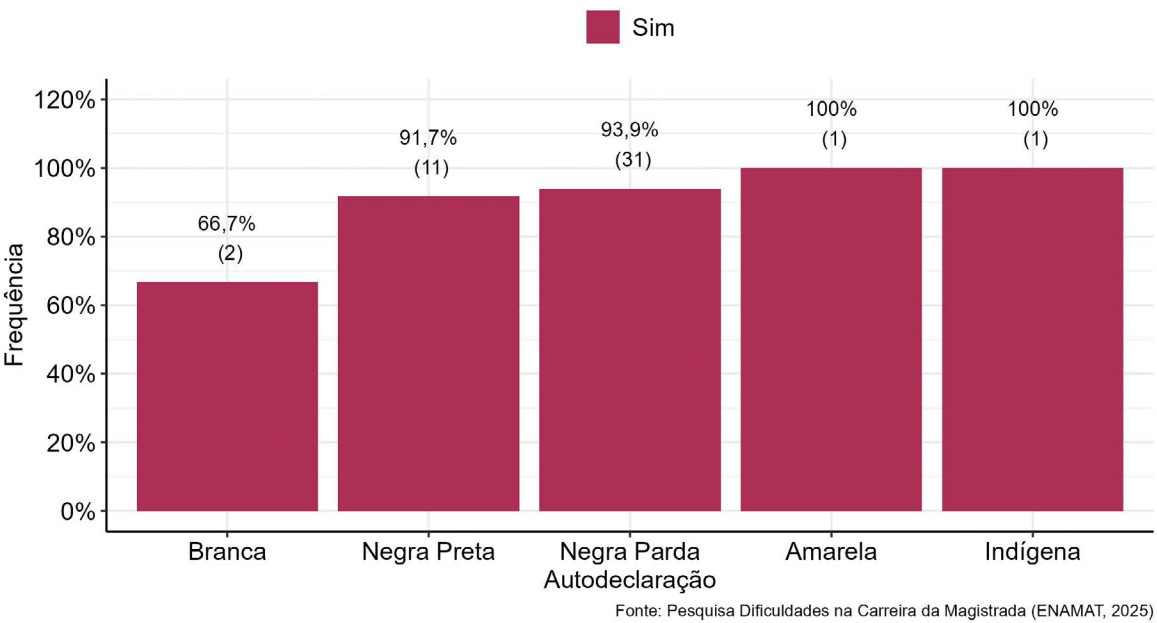


Gráfico 137: Percepção de esforço para provar competência devido à raça/etnia, de acordo com a autodeclaração: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



6.3. Impactos das políticas, programas e ações de participação institucional

A maioria das magistradas trabalhistas (59,4%) percebe impactos positivos de políticas, programas e ações de participação institucional implementadas nos últimos cinco anos, indicando uma tendência de reconhecimento dos avanços institucionais nesse campo (gráfico 138). Ainda assim, os 40,6% que não identificam efeitos positivos revelam uma divisão relevante na percepção da efetividade dessas iniciativas, sugerindo que, embora

haja avanços percebidos, persistem lacunas na abrangência ou na concretização dos resultados esperados por parcela expressiva das magistradas.

Entre as magistradas que perceberam impactos positivos nas políticas, programas e ações institucionais de participação implementadas nos últimos cinco anos, apenas 18,4% afirmaram ter sido diretamente beneficiadas, enquanto a ampla maioria (81,6%) respondeu negativamente (gráfico 139). Essa discrepância revela uma tendência de reconhecimento dos efeitos positivos dessas iniciativas de forma geral, mas com baixa incidência de benefícios diretos às respondentes, sugerindo que as ações podem ter alcance limitado, efeitos mais simbólicos ou ainda não suficientemente capilarizados na prática cotidiana das magistradas.

Gráfico 138: Impacto de políticas, programas e ações de equidade implementadas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025

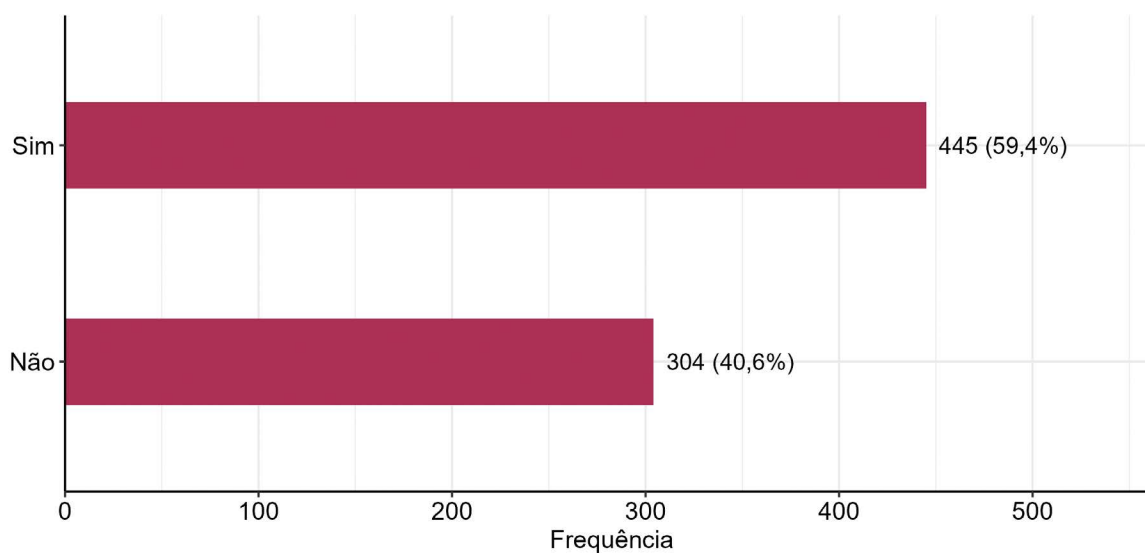
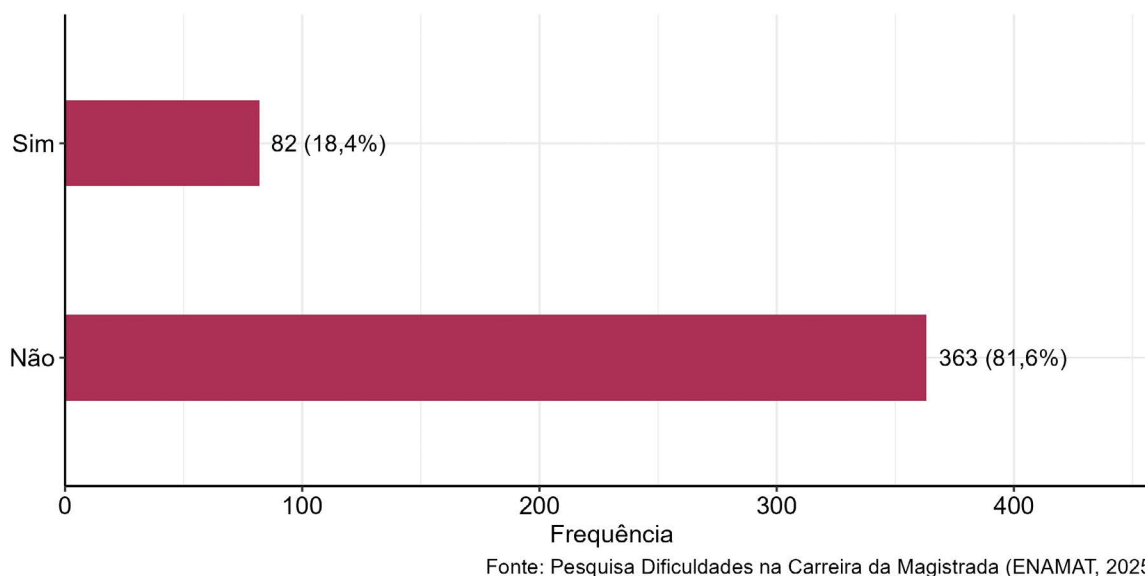


Gráfico 139: Foi beneficiada pelas políticas: Magistradas Trabalhistas, Brasil, 2025



6.4. Conclusão bloco de percepção de igualdade de oportunidades

As percepções das magistradas trabalhistas sobre igualdade de oportunidades revelam um quadro complexo, marcado por avanços parciais e persistência de barreiras simbólicas. Quanto ao recebimento de convites para integrar comissões e comitês (gráfico 113), há uma divisão equilibrada entre as que percebem e as que não percebem igualdade em relação a colegas homens, evidenciando a permanência de obstáculos como o chamado “teto de vidro”, mesmo em um ramo do Judiciário com expressiva presença feminina. Já em relação à concorrência para cargos diretivos (gráfico 114), prevalece a percepção de desigualdade de gênero, sugerindo limitações no acesso de mulheres a espaços de prestígio e influência.

Entre as que perceberam o impacto do gênero feminino sobre sua mobilidade na carreira (gráfico 118), os fatores mais mencionados foram a dupla jornada com filhos e a cultura patriarcal, seguidos pela ausência de redes de apoio. Cerca de metade das juízas relatou ter sua autoridade profissional questionada com base em estereótipos de gênero (gráfico 119), índice mais elevado entre as mais jovens (20 a 30 anos), o que indica maior vulnerabilidade a esse tipo de deslegitimação no início da carreira (gráfico 120).

De forma global (gráfico 121), as respondentes afirmaram ter sua posição como magistrada questionada ou não reconhecida devido ao seu gênero feminino, sentindo que precisam se esforçar mais para provar sua competência simplesmente por serem mulheres (92%). Sendo essa percepção ainda mais acentuada entre magistradas negras ou pertencentes a outros grupos étnicos não brancos, que relatam um peso adicional na validação de sua autoridade (gráfico 137).

Embora a maioria afirme não perceber diferença nas oportunidades de promoção entre magistradas negras ou de outras etnias e magistradas brancas, quase um terço identifica a existência dessa desigualdade, reconhecendo-a como barreira concreta à progressão (gráfico 128). Tais percepções apontam para a presença de uma sobrecarga interseccional que combina gênero e raça como fatores cumulativos de desigualdade.

O recorte racial traz elementos importantes e complementam a análise anterior. Os números se mostraram ainda mais expressivos quando analisados de acordo com a autodeclaração (gráfico 129). Evidenciando que, entre aquelas que se declaram não brancas, essa percepção do fator de raça/etnia é considerado mais impactante quando comparado ao percentual do grupo todo.

Por outro lado, a maioria reconhece impactos positivos de políticas e programas institucionais de participação implementados nos últimos cinco anos, embora poucas tenham se sentido diretamente beneficiadas, o que sugere que, apesar de seus efeitos simbólicos e avanços pontuais, tais ações ainda carecem de maior capilaridade e efetividade prática no cotidiano da magistratura trabalhista a ser observado ao longo do tempo.

7. CONCLUSÕES GERAIS

A pesquisa *“Dificuldades na carreira da magistrada da Justiça do Trabalho – 2025”* reuniu um conjunto expressivo de percepções e experiências de magistradas trabalhistas, oferecendo um panorama abrangente sobre as dificuldades na atuação e na carreira, bem como aportando informações relevantes sobre barreiras de gênero, raça e outras formas de desigualdade, discriminação e violência ao longo da trajetória funcional. Ainda que os resultados não sejam generalizáveis para toda a população de magistradas trabalhistas, a abrangência nacional e a riqueza do banco de dados conferem relevância aos achados, permitindo uma leitura consistente sobre os desafios e desigualdades presentes na carreira da magistrada. Assim, a diversidade regional das respostas permite identificar padrões que indicam a persistência de desigualdades estruturais e culturais que afetam de modo recorrente a experiência profissional dessas mulheres. Os achados também apontam campos ainda em aberto para futuras investigações que aprofundem a compreensão da extensão e da intensidade dos fenômenos observados.

O perfil predominante das respondentes concentra-se em mulheres de meia-idade, cisgênero, em sua maioria casadas ou em união estável, com especialização e oriundas das regiões mais desenvolvidas do país. A composição racial é pouco diversa, com prevalência de magistradas brancas e participação minoritária de negras, indígenas e amarelas. Antes do ingresso na magistratura, a maioria já possuía experiência profissional remunerada e renda acima de cinco salários mínimos, sugerindo que o acesso à carreira esteja associado a um capital econômico e social prévio privilegiado, o que pode estar restringindo o ingresso na carreira de mulheres de camadas mais populares.

No campo da saúde e inclusão, verifica-se baixa representatividade de pessoas com deficiência entre as magistradas respondentes, proporção próxima à observada no conjunto do Judiciário brasileiro. Esse cenário sugere a existência de barreiras estruturais tanto no acesso aos concursos quanto na permanência e progressão na carreira. Entre as que declararam possuir deficiência, predominam as deficiências físicas, seguidas por visuais, auditivas, mentais e intelectuais. Uma parcela menor, mas significativa, relatou possuir necessidades especiais, como TDAH, transtornos do desenvolvimento, dislexia, doenças crônicas, limitações temporárias de mobilidade, e condições especiais de gestação e lactação.

A saúde mental constitui um ponto crítico: boa parte das magistradas relatou ter desenvolvido, após o ingresso na carreira, quadros de estresse, ansiedade, insônia e esgotamento emocional, seguidos, em menor grau, por dor crônica, depressão e *burnout*. A sobrecarga emocional é mais acentuada entre mulheres em idade de maior maturidade profissional, e há indícios de que magistradas negras pretas apresentam incidência mais elevada de ansiedade, o que sugere que fatores raciais agravam as pressões estruturais da função.

O trabalho de cuidado surge como dimensão central: a maioria das magistradas tem filhos ou enteados, frequentemente com a maternidade ocorrendo após o ingresso na carreira. Entre essas, a maior parte assume sozinha ou quase sozinha as responsabilidades de cuidado, enquanto apenas um quarto relata divisão igualitária das tarefas. Além disso, parte das respondentes é responsável pelo cuidado de pessoas com deficiência, necessidades especiais ou doenças graves, configurando um quadro de dupla jornada que potencialmente impacta a atuação institucional e as oportunidades de ascensão.

No tocante às experiências de violência, a grande maioria afirmou ter sofrido atos de violência e discriminação em razão de gênero no ambiente de trabalho, incluindo microagressões, violência psicológica e agressões verbais. Casos de assédio sexual, embora menos frequentes, também foram registrados. As atitudes discriminatórias afetam de maneira mais intensa magistradas negras, sugerindo que as dificuldades em razão de gênero se intensificam quando atravessadas por outros marcadores sociais, como o agravamento desses episódios em função de raça e etnia, mas também em razão de deficiência, idade e origem geográfica, evidenciando que desigualdades estruturais se somam e produzem impactos mais severos em determinados grupos. Apesar disso, a formalização de denúncias ao tribunal é rara, e parte das respondentes aponta a ausência de redes de apoio efetivas nos tribunais.

Quanto à percepção de igualdade de oportunidades, a ampla maioria das magistradas sente que precisa se esforçar mais para provar sua competência pelo fato de ser mulher, percepção ainda mais acentuada entre as não brancas. Embora muitas delas reconheçam avanços institucionais recentes em programas e ações de equidade, os resultados indicam que ainda há um longo caminho a percorrer para superar as barreiras simbólicas e estruturais que afetam a sua trajetória profissional.

Diante desse panorama, torna-se relevante o reforço na adoção de políticas judiciárias e de iniciativas institucionais capazes de mitigar desigualdades e ampliar a equidade no acesso e na progressão na carreira. As evidências sugerem a necessidade de ações voltadas à promoção de maior diversidade racial, social e de pessoas com deficiência na composição da magistratura; ao fortalecimento das políticas de prevenção e enfrentamento de assédio, discriminação e violências; à implementação de medidas que considerem o impacto desproporcional do cuidado e da dupla jornada sobre as mulheres, especialmente as que acumulam marcadores de raça, etnia ou deficiência, além de outras iniciativas de incentivo à participação institucional feminina.

Grosso modo, esses encaminhamentos passam pela revisão e pelo aperfeiçoamento dos processos seletivos de ingresso na carreira para assegurar maior diversidade; pelo reforço nos modelos de formação inicial e continuada, especialmente no que diz respeito à ampliação das abordagens interseccionais de gênero, raça e de inclusão, com a incorporação, por exemplo, de eixos e conteúdos transversais no conjunto das ações formativas das escolas judiciais. Também se revela pertinente o incentivo à ampliação de mecanismos institucionais de apoio à saúde física e mental das juízas, bem como a adoção de iniciativas concretas que auxiliem as magistradas responsáveis pelo trabalho de cuidado e maternidade, dado seu impacto sobre a progressão na carreira.

No âmbito da prevenção de discriminações e violências, é crucial a adoção de práticas organizacionais que promovam ambientes mais inclusivos, respeitosos e acessíveis, acompanhadas de programas e canais bem estruturados para o devido recebimento e tratamento das denúncias, além do reforço das redes de apoio às vítimas de violências e discriminações. Ainda no campo da valorização das trajetórias femininas, torna-se essencial a aprovação e/ou a revisão de normativos pelo Poder Judiciário que incentivem e orientem efetivamente a progressão na carreira das mulheres, a fim de contribuir com a equalização das desproporcionalidades na ascensão profissional das magistradas.

Desse modo, revela-se essencial fomentar a produção e a divulgação sistemática de diagnósticos e pesquisas sobre desigualdades, a fim de orientar a formulação e o monitoramento contínuo de políticas e ações voltadas ao enfrentamento de atitudes discriminatórias e de violência, além de outras iniciativas dedicadas a garantir o equilíbrio de gênero, de raça e demais interseccionalidades na carreira da magistratura. Ao lado disso, a adoção de estratégias de sensibilização e de formação contínua que alcancem todas as instâncias da Justiça do Trabalho pode igualmente contribuir para consolidar uma cultura institucional comprometida com a igualdade de oportunidades e com o combate a todas as formas de discriminação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Isabela Bruno de; VOLPATO, Francieli Puntel Raminelli; VIEIRA, José Ricardo Sabino. Mulheres na advocacia: o machismo estrutural em paralelo à ascensão profissional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 192-210, abr./jun. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/221538>. Acesso em: 6 maio 2025.

ANDRADE, Fernanda Ramos Fernandes de; TEIXEIRA, Sergio Torres. Trabalho da mulher e espaço feminino no ambiente laboral: análise crítica da desigualdade entre gêneros e seus efeitos nas relações de trabalho. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 184-201, set./dez. 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/231498>. Acesso em: 6 maio 2025.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS – AMB; CENTRO DE PESQUISAS JUDICIAIS – CPJ; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS – ENFAM. *Perfil das magistradas brasileiras e perspectivas rumo à equidade de gênero nos tribunais*. Brasília, 2023. Disponível em: https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf. Acesso em: 12 maio 2025.

BARNHILL, John W. Ataques de pânico e síndrome do pânico. *Manual MSD*, ago. 2023. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/transtornos-de-ansiedade-e-relacionados-a-fatores-estressantes/ataques-de-p%C3%A2nico-e-s%C3%ADndrome-do-p%C3%A2nico>. Acesso em: 14 ago. 2025.

BARNHILL, John W. Transtorno de ansiedade social. *Manual MSD*, ago. 2023. Disponível em: <https://www.msmanuals.com/pt/casa/dist%C3%BArbios-de-sa%C3%BAde-mental/transtornos-de-ansiedade-e-relacionados-a-fatores-estressantes/transtorno-de-ansiedade-social>. Acesso em: 28 jul. 2025.

BARRADAS, Antônia Maria Martin. Do que precisam as promotoras e procuradoras de Justiça dos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil? Uma amostra e análise comparativa da igualdade de gênero nos Ministérios Públicos Estaduais do Brasil e nos países da União Europeia. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al.* *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019. p. 147-166.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Assimetrias de gênero no sistema de justiça: reflexões a partir da realidade das advogadas. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de *et al.* *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019. p. 167-197.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28 jul. de 2025.

BRASIL. *Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006*. Cria mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal; dispõe sobre medidas de assistência e de proteção à mulher em situação de violência doméstica e familiar; altera o Código Penal, o Código de Processo Penal, a Lei de Execução Penal e outros dispositivos legais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 28 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Seções. *Resolução CSJT nº 368, de 27 de outubro de 2023*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223823/2023_res0368_csjt.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. *Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024*. Institui a Política Nacional de Cuidados. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm. Acesso em: 6 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Ato Conjunto nº 1/TST.ENAMAT.GP, de 7 de Março de 2022*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197733/2022_atc0001_tst_enamat.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho *et al. Ato Conjunto nº 70/TST.CSJT.GP, de 5 de outubro de 2022*. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/222154>. Acesso em: 22 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. *Marco Conceitual da Política Nacional de Cuidados do Brasil*. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/orgaos/SNCF>. Acesso em: 6 maio 2024.

CHAIB, Liana; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel de. A construção da igualdade no contexto assediador da tradicional divisão sexual e racial do trabalho. In: CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Enamat, vol. 7. Brasília: Enamat, nov. 2023. p. 71-94. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves. *Enigmas de gênero: mulheres na carreira da magistratura federal*. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza – UNIFOR, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.sophia.com.br/terminalri/9575/acervo/detalhe/127226>. Acesso em: 7 maio 2025

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *2º Censo do Poder Judiciário 2023*: relatório. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/censo-do-poder-judiciario/>. Acesso em: 8 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina*: relatório final de auditoria. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sobre-o-cnj/auditoria/acoes-coordenadas-de-auditorias/relatorios/>. Acesso em: 8 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Anais do evento Mulheres na Justiça*: novos rumos da Resolução CNJ n. 255. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/xmlui/handle/123456789/816>. Acesso em: 7 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Participação Feminina na Magistratura*: atualizações 2023. Brasília: CNJ, 2023. p. 10 e 15. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/publicacoes-2/>. Acesso em: 8 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 60, de 19 de setembro de 2008*. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_60_19092008_11102012174108.pdf. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 75, de 12 maio de 2009*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/100>. Acesso em: 28 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 128, de 17 de março de 2011*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/151>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 254, de 04 de setembro de 2018*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2669>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 255, de 4 de setembro de 2018*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 343, de 09 de setembro de 2020*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3459>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 19 ago. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 481, de 21 de novembro de 2022*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4842>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 492, de 17 de março de 2023*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 525, de 27 de setembro de 2023*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 540, de 18 de dezembro de 2023*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 556, de 30 de abril de 2024*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original141314202405066638e57ae1ff6.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução nº 598, de 22 de novembro de 2024*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5860>. Acesso em: 22 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*. Brasília, DF: CNJ; Enfam, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/220465/2023_res0360_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 ago. 2025.

D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida. Participação sindical feminina: estratégia de efetivação do direito do trabalho da mulher. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 9, n. 83, p. 27-38, out./nov. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/165832>. Acesso em: 6 maio 2025.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Ato ENAMAT nº 149, de 6 de novembro de 2024*. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/241755>. Acesso em: 22 jul. 2025.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Ato ENAMAT nº 150, de 6 de novembro de 2024*. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/241756>. Acesso em: 22 jul. 2025.

ESCOLA NACIONAL DE APERFEIÇOAMENTO NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. *Dificuldades na Carreira da Magistrada*. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542443/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf/d0919529-a48b-d3c-1-d4ae-a7bf0f78e5d1?t=1737059151585. Acesso em: 16 jul. 2025.

ESPECHE, Miguel. 'Gaslighting': o que significa e como saber se você é uma vítima. *O Globo*, 5 maio 2024. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/saude/noticia/2024/05/05/gaslighting-o-que-significa-e-como-saber-se-voce-e-vitima.ghml>. Acesso em: 19 ago. 2025.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*. n. 26, 2019: Movimentos sociais econômicos na contemporaneidade: teoria e experiências. p. 79-10.

FERRITO, Bárbara. Racializando o Direito do Trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. Coleção Estudos Enamat, vol. 13, p. 37-58. Brasília: Enamat, out. 2024. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

FERRITO, Bárbara; MARTINS, Viviane. Heurísticas e vieses cognitivos em decisões judiciais trabalhistas. In: CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Enamat, vol. 7, p. 363-386. Brasília: Enamat, nov. 2023. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

GOMES NETO, Manoel Bastos; GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; ESNARD, Catherine. Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno *queen bee*. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, v. 23, n. 2, p. 1-30, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220211.pt>. Acesso em: 8 maio 2025.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO; INSTITUTO LOCOMOTIVA. *Percepções sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho*: relatório de pesquisa quantitativa. 2020. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/percepcoes-sobre-a-violencia-e-o-assedio-contra-mulheres-no-trabalho-instituto-patricia-galvao-locomotiva-2020>. Acesso em: 7 maio 2025.

LOPES, Mônica Sette. Pela mão de Alice: o trabalho da mulher e o surpreendente da história. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 32, p. 64-71, jul./ago. 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/94235>. Acesso em: 7 maio 2025.

MAEDA, Patrícia. O caso das empregadas da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus: uma reescrita possível. In: CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Enamat, vol. 7, p. 445-464. Brasília: Enamat, nov. 2023. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

MAEDA, Patrícia. The pod generation: a (des)igualdade para as magistradas mães. In: DELGADO, Mauricio Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. Coleção Estudos Enamat, vol. 13, p. 379-398. Brasília: Enamat, out. 2024. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

MARQUES, Thais da Silva. Esgotamento Mental: sintomas, causas e como tratar. *Psitto*, 15 dez. 2022. Disponível em: <https://www.psitto.com.br/blog/esgotamento-mental-sintomas/>. Acesso em: 14 ago. 2025.

MASSON, Pedro; VIANA, Rafael. Além do Teto de Vidro: O Desafio da Equidade de Gênero e Raça no Serviço Público Federal. *ENAP*, 20 mar. 2025. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/desafios-de-acesso-das-mulheres-no-servico-publico-federal-brasileiro-uma-analise-de-genero-e-raca>. Acesso em: 8 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 111*. Genebra, 1958. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em: 22 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 190*. Geneva, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 19 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Relatório V(1) “Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho”. *Conferência Internacional do Trabalho*, 107ª Sessão, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/conference-paper/ilc/107/acabar-com-viol%C3%Aancia-e-o-ass%C3%A9dio-contra-mulheres-e-homens-no-mundo-do>. Acesso em: 7 maio 2025.

ORICE, Gabriela. Igualdade de gênero. *Espaço do Conhecimento – UFMG*, 26 maio 2021. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 8 maio 2025.

ORIS, Eileen. Produção e reprodução, casa e trabalho. Tradução de Guilherme Gaspar de Freitas Sobrinho. *Tempo Social - Revista de sociologia da USP*, v. 26, n. 1 (Dossiê – Trabalho e Gênero: Controvérsias), p. 101–121, jan. 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84982>. Acesso em: 6 maio 2024.

PIMENTEL, Laura Mostaro Pimentel. O gênero e sua construção no Judiciário brasileiro – uma breve revisão de dados quantitativos e qualitativos sobre o Poder Judiciário. In: CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de et al. *Perspectivas de gênero e o sistema de justiça brasileiro*. Brasília: ESMPU, 2019. p. 243-260.

RICHA, Morgana de Almeida. Mulheres na Justiça do Trabalho: presença histórica nos tribunais – Observatório de excelências femininas. In: CORRÊA, Lélío Bentes et al. (coord.). *Interseccionalidade, gênero e raça e a Justiça do Trabalho*. Coleção Estudos Enamat, vol. 7. Brasília: Enamat, nov. 2023. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. 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, 25-43, maio 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/224595>. Acesso em: 7 maio 2025.

SALADINI, Ana Paula Sefrin; ASSAD, Sandra Mara Flügel. Licença parental em perspectiva de gênero: aportes do direito comparado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 65-86, out./dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.70405/rtst.v89i4.22>. Acesso em: 7 maio 2025.

SEVERO, Valdete Souto. Trabalho e violência contra a mulher. *Revista Fórum justiça do trabalho*, Belo Horizonte, ano 36, n. 432, p. 11-25, dez. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/191401>. Acesso em: 7 maio 2025.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. O Poder Judiciário e o combate à violência contra a mulher: uma abordagem estrutural para um desafio multifacetário. In: DELGADO, Mauricio Godinho; ARRUDA, Kátia Magalhães (coord.). *Igualdades e Diversidades*. Coleção Estudos Enamat, vol. 13, p. 125-141. Brasília: Enamat, out. 2024. Disponível em: <https://www.enamat.jus.br/pesquisa/colecao-estudos-enamat>. Acesso em: 6 maio 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global status report on violence prevention*. 2014, p. 84. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564793>. Acesso em: 18 ago. 2025.

ANEXO:
Questionário da
pesquisa

DIFICULDADES NA CARREIRA DA MAGISTRADA 2025

Prezada Magistrada,

Este formulário faz parte de uma pesquisa voltada a compreender os desafios enfrentados por magistradas em sua trajetória profissional e pessoal. Nosso objetivo é reunir dados concretos para embasar a criação de políticas institucionais que promovam um ambiente mais justo, inclusivo e seguro dentro dos Tribunais do Trabalho e demais esferas do Judiciário.

Todas as respostas serão tratadas com sigilo e utilizadas exclusivamente para fins de aprimoramento das políticas institucionais. Contamos com sua colaboração para construir um Judiciário mais equitativo e acolhedor para todas.

O tempo médio estimado de preenchimento é de 10 minutos.

Após o preenchimento do questionário, clique no botão “Enviar”. Em seguida, haverá uma mensagem do recebimento. Caso ocorra problema no envio, por favor, contate-nos: pesquisa@enamat.jus.br

Sua participação é decisiva para o sucesso da pesquisa.

Existe(m) 92 questão(ões) neste questionário.

Bloco 1 - Informações pessoais

1) Qual é a sua faixa etária?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- 20 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- Mais de 60 anos

2) Qual seu estado civil?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Solteira casada
- União estável
- Separada/divorciada viúva

2.1) Qual é a situação profissional ou cargo ocupado pelo(a) cônjuge/companheiro(a)?

Responderam apenas as que marcaram “união estável” ou “casada” na questão 2

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado(a)
- Servidor(a) Público(a) Federal

- Servidor(a) Público(a) Estadual
- Servidor(a) Público(a) Municipal
- Empresário(a)
- Profissional
- Autônomo(a)
- Trabalhador(a)
- Celetista
- Estudante
- Trabalhador(a) doméstico(a) e/ou de cuidado
- Desempregado(a)
- Outros:

3) Como você se autodeclara?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Negra Preta
- Negra Parda
- Branca
- Amarela
- Indígena
- Prefiro não me autodeclarar

4) Qual é sua identidade de gênero?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Mulher Cisgênero (são aquelas cuja identidade de gênero coincide com a atribuída no momento do nascimento, incluindo mulheres cis e homens cis)
- Mulher Transgênero (são aquelas cuja identidade de gênero diverge da atribuída no momento do nascimento, independentemente da realização de cirurgias ou tratamentos médicos, incluindo mulheres trans ou travestis)
- Gênero fluido/não binário (pessoas que não se identificam com um único papel ou identidade de gênero)
- Prefiro não informar

5) Você é pessoa com deficiência?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Prefiro não informar

Glossário: Pessoa com deficiência: Considerar as condições previstas no art. 2º da Lei nº 13.146/2015 (aquelas que geram impedimento de longo prazo de natureza física)

sica, mental, intelectual ou sensorial, que, em interação com uma ou mais barreiras, podem obstruir a participação plena e efetiva do indivíduo na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas) e as condições assim consideradas para todos os efeitos legais.

5.1) Informe o tipo de sua(s) deficiência(s):

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 5

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Deficiência Física
- Deficiência Visual
- Deficiência Auditiva
- Deficiência Intelectual
- Deficiência Mental
- Outros:

6) Você possui necessidades especiais?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Prefiro não informar

Glossário: Necessidades especiais: Considerar as seguintes condições: TDAH, transtornos globais de desenvolvimento, transtorno de processamento sensorial, dislexia, obesidade, redução temporária de mobilidade, fibromialgia, lúpus, epilepsia, lactante, gestante.

6.1) Indique qual é sua necessidade(s) especial(is)?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 6

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- TDAH
- Transtornos globais de desenvolvimento
- Transtornos de processamento sensorial
- Dislexia
- Obesidade
- Redução temporária de mobilidade
- Fibromialgia
- Lúpus
- Epilepsia
- Lactante ou gestante
- Outros:

7) Você possui doença(s) grave(s)?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Prefiro não informar

Glossário: Doença grave: Considerar as previstas no art. 6º, inciso XIV, da Lei n. 7.713/88, conforme Resolução 343/2020 no CNJ: tuberculose ativa, esclerose múltipla, neoplasia maligna, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados da doença de Paget - osteíte deformante, síndrome da imunodeficiência adquirida - AIDS.

7.1) Indique qual é sua doença(s) grave(s)?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 7

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Tuberculose ativa
- Esclerose múltipla
- Neoplasia maligna
- Hanseníase
- Cardiopatia grave
- Doença de Parkinson
- Espondiloartrose anquilosante
- Nefropatia grave
- Hepatopatia grave
- Osteíte deformante AIDS
- Outros:

8) Você passou a apresentar alguma das condições abaixo relacionadas após o ingresso na magistratura?

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Sim, Depressão
- Sim, Ansiedade
- Sim, Insônia ou dificuldade para dormir
- Sim, Síndrome do pânico
- Sim, Fobia social
- Sim, Burnout
- Sim, Estresse
- Sim, Esgotamento emocional
- Sim, Dor crônica

- Sim, apresento as condições marcadas acima, mas foram diagnosticadas antes do meu ingresso na magistratura
- Não apresento nenhuma das condições acima
- Outros:

9) Qual é sua UF de nascimento?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- AC
- AL
- AP
- AM
- BA
- CE
- DF
- ES
- GO
- MA
- MT
- MS
- MG
- PA
- PB
- PR
- PE
- PI
- RJ
- RN
- RS
- RO
- RR
- SC
- SP
- SE
- TO

10) Você residia em qual UF antes do ingresso na magistratura?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- AC
- AL
- AP
- AM

- BA
- CE
- DF
- ES
- GO
- MA
- MT
- MS
- MG
- PA
- PB
- PR
- PE
- PI
- RJ
- RN
- RS
- RO
- RR
- SC
- SP
- SE
- TO

11) Em sua graduação, você cursou universidade:

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Privada
- Privada com o uso de políticas públicas para financiamento do curso
- Pública
- Pública com o uso de políticas de cotas/ações afirmativas

12) Você cursou pós-graduação após o ingresso na magistratura?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Não
- Sim, especialização
- Sim, mestrado
- Sim, doutorado
- Outros

13) Você exerceu trabalho remunerado anteriormente ao ingresso na magistratura?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

13.1) Se sim, qual foi sua última faixa remuneratória bruta?

Responderam apenas as marcaram “Sim” na questão 13

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- De 1 a 3 salários mínimos
- De 3 a 5 salários mínimos
- Mais que 5 salários mínimos

Bloco 2: Informações Funcionais

14) Qual é o seu cargo?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Juíza do Trabalho Substituta
- Juíza do Trabalho Titular de Vara
- Desembargadora do Trabalho
- Ministra do Tribunal Superior do Trabalho

14.1) Você está em designação fixa?

Responderam apenas as que marcaram “Juíza do Trabalho Substituta” na questão 14

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Outros

15) Situação funcional

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Ativa
- Aposentada

Bloco 3 - Cuidados e Maternidade

18) Possui filhos e/ou enteados?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- não tenho 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

18.1) Teve filho(s) após o ingresso na magistratura?

Responderam apenas as que marcaram "1", "2", "3" ou "4 ou mais" na questão 18

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

18.2) Com relação aos cuidados com o(s) filho(s), você:

Responderam apenas as que marcaram "1", "2", "3" ou "4 ou mais" na questão 18

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- É a principal responsável pelos cuidados
- Divide de forma igualitária a responsabilidade com outra(s) pessoa(s)
- Assume a maior parte dos cuidados, embora conte com a ajuda de outra(s) pessoa(s)
- Não se aplica
- Outros

19) É responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

19.1) Quantas horas por semana você destina a esses cuidados?

Responderam apenas as que marcaram "Sim" na questão 19

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- menos de 5 horas por semana
- 5 a 10 horas por semana
- 11 a 20 horas por semana

- 21 a 40 horas por semana
- mais de 40 horas por semana

19.2) Há uma divisão de responsabilidades em relação aos cuidados de pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 19

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim, de forma igualitária
- Sim, mas eu ainda assumo a maior parte dos cuidados. Não, sou a principal responsável pelos cuidados.
- Não se aplica Outros

20) Já solicitou ao Tribunal condições especiais de trabalho em função da maternidade ou cuidados com dependentes?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

20.1) Sua solicitação foi:

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 20

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Deferida
- Indeferida
- Parcialmente deferida

Bloco 4 - Experiências vividas envolvendo discriminação/violência

21) Você já sofreu atitudes discriminatórias por sua condição de mulher dentro de seu ambiente de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

21.1) Em caso positivo na resposta anterior, quem foi o agente discriminador? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 21

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Servidor
- Servidora
- Parte do processo ou testemunha (homem)
- Parte do processo ou testemunha (mulher)
- Outra autoridade (homem)
- Outra autoridade (mulher) outros:

22) Nos últimos 5 anos você sofreu agressão verbal em seu ambiente de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

22.1) Em caso positivo na resposta anterior, quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Servidora
- Servidor
- Parte do processo ou testemunha (homem)
- Parte do processo ou testemunha (mulher)
- Outra autoridade (homem) outra autoridade (mulher) outros:

22.2) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada pela sua condição de mulher/gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

22.3) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada pela sua raça/etnia?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

22.4) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada por sua origem geográfica?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

22.5) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada pela sua idade?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

22.6) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada por sua condição de pessoa com deficiência?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22 e “Sim” na questão 5

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

22.7) Você considera que a agressão verbal sofrida foi agravada por sua identidade de gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 22 e “Mulher transgênero” ou “Gênero fluído” na questão 4

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

23) Nos últimos 5 anos, você sofreu violência psicológica em seu ambiente de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Glossário: Violência Psicológica é qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação, na forma do art. 7º, II, da Lei nº 11.340/2006 (“Lei Maria da Penha”), podendo ser citadas como exemplo, no mundo do trabalho, as distorções gerenciais, como as gestões por injúria, por manipulação, por fofoca, por pressão (ou “by stress”) ou por discriminação. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília: TST, 2024

23.1) Em caso positivo na resposta anterior, quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Servidor
- Servidora
- Parte do processo ou testemunha (homem)
- Parte do processo ou testemunha (mulher)
- Outra autoridade (homem)
- Outra autoridade (mulher)
- Outros:

23.2) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada pela sua condição de mulher/gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

23.3) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada pela sua raça/etnia?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

23.4) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada por sua origem geográfica?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

23.5) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada pela sua idade?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

23.6) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada por sua condição de pessoa com deficiência?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23 e “Sim” na questão 5

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

23.7) Você considera que a violência psicológica sofrida foi agravada por sua identidade de gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 23 e “Mulher transgênero” ou “Gênero fluído” na questão 4

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

24) Nos últimos 5 anos, você sofreu alguma microagressão ou sutis agressões em seu ambiente de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Glossário: Definem-se as microagressões como interações sociais onde ocorrem injúrias breves e clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais; com ou sem intencionalidade; mas que comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido ou vulnerabilizado socialmente, impactando diretamente na diminuição da autoestima das pessoas hostilizadas. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília: TST, 2024

24.1) Em caso positivo na resposta anterior, quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24

Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Servidor servidora
- Parte do processo ou testemunha (homem)
- Parte do processo ou testemunha (mulher)
- Outra autoridade (homem)
- Outra autoridade (mulher)
- Outros:

24.2) Você considera que a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua condição de mulher/gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

24.3) Você considera que a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua raça/etnia?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

24.4) Você considera que a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua origem geográfica?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

24.5) Você considera que a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua idade?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

24.6) Você considera que a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua condição de pessoa com deficiência?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24 e “Sim” na questão 5

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

24.7) Você considera que a a microagressão ou as sutis agressões sofridas foram agravadas por sua identidade de gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 24ª e “Mulher transgênero” ou “Gênero fluído” na questão 4

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

25) Nos últimos 5 anos, você sofreu assédio sexual em seu ambiente de trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Glossário: Assédio sexual é a conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe perturbação, constrangimento e violando sua liberdade sexual, implicando conduta discriminatória, abuso de poder e violência de gênero, gerando um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador para a pessoa assediada, na forma da Convenção nº 190 da OIT, da Resolução nº 351/2020 do CNJ e da Resolução 360/2023 do CSJT. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília: TST, 2024

25.1) Em caso positivo na resposta anterior, quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25

Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Magistrado
- Magistrada
- Advogado
- Advogada
- Servidor
- Servidora
- Parte do processo ou testemunha (homem)
- Parte do processo ou testemunha (mulher)
- Outra autoridade (homem)
- Outra autoridade (mulher)
- Outros:

25.2) Você considera que o assédio sexual sofrido foi agravado pela sua condição de mulher/gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

25.3) Você considera que o assédio sexual sofrido foi agravado pela sua raça/etnia?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

25.4) Você considera que o assédio sexual sofrido foi agravado por sua origem geográfica?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

25.5) Você considera que o assédio sexual sofrido foi agravado pela sua idade?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

25.6) Você considera que o assédio sexual sofrido foi agravado por sua condição de pessoa com deficiência?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25 e “Sim” na questão 5

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

25.7) Você considera que a o assédio sexual sofrido foi agravado pela sua identidade de gênero?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 25 e “Mulher transgênero” ou “Gênero fluído” na questão 4

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

26) Em caso de ter sofrido agressão verbal, violência psicológica, microagressão e assédio, o que aconteceu após o incidente? (escolha apenas uma opção)

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Minha reação foi direta para a pessoa que me discriminou/agrediu no momento em que ocorreu a discriminação/agressão e não denunciei o agressor após o ocorrido
- Denunciei o agressor após o ocorrido e não reagi diretamente à pessoa no mesmo momento em que ocorreu a discriminação/agressão
- Minha reação foi direta para a pessoa que me discriminou/agrediu no momento em que ocorreu a discriminação/agressão e também, após o ocorrido, denunciei o agressor
- Não reagi diretamente no mesmo momento em que ocorreu a discriminação/agressão, nem denunciei o agressor após o ocorrido
- Não se aplica
- Outros

27) Seu Tribunal foi notificado formalmente da discriminação e/ou da agressão sofrida?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

28) Você acionou a rede de apoio?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não há rede de apoio em meu tribunal
- Não se aplica

28.1) Você considera que a rede de apoio foi eficaz nas condutas de enfrentamento do seu caso de discriminação/agressão?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 28

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Bloco 5 - Percepção de Igualdade de Oportunidade

29) Dentro da sua carreira, você tem a percepção de igualdade em relação aos seus colegas homens no que diz respeito a oportunidades para receber convites para participar de comissões/comitês?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

30) Dentro da sua carreira, você tem a percepção de igualdade em relação aos seus colegas homens no que diz respeito a oportunidades para concorrer a cargos diretivos?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

31) Dentro da sua carreira, você tem a percepção de igualdade em relação aos seus colegas homens no que diz respeito a oportunidades para concorrer a mandatos associativos?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

32) Dentro da sua carreira, você tem a percepção de igualdade em relação aos seus colegas homens no que diz respeito a oportunidades para participar de atividades acadêmicas (estudos ou magistério)?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

33) De modo geral, você percebe que sua condição feminina impactou a sua mobilidade?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Glossário: Mobilidade: Movimentação espacial no território nacional, sem estar vinculada à promoção na carreira.

33.1) Quais fatores você considera que mais impactaram em sua mobilidade?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 33

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Falta de redes de apoio
- Dupla jornada (cuidado com o(s) filhos(s))
- Dupla jornada (cuidado com pais/familiares)
- Em razão da carreira do cônjuge/companheiro(a)
- Cultura patriarcal
- Outros:

34) De modo geral, você percebe que sua condição feminina impactou a promoção na sua carreira?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

34.1) Quais fatores você considera que mais influenciam na dificuldade de promoção das magistradas?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 34

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Falta de reconhecimento institucional
- Falta de redes de apoio
- Falta de políticas judiciárias
- Dupla jornada (trabalho + cuidados)
- Discriminação de gênero
- Discriminação racial
- Cultura Patriarcal
- Outros:

35) Você percebe diferença nas oportunidades de promoção entre magistradas negras ou pertencentes a grupos étnicos e magistradas brancas?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

36) Você percebe diferença nas oportunidades de participação em comissões, cargos diretivos e de cúpula entre magistradas negras ou pertencentes a grupos étnicos e magistradas brancas?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

37) Você já vivenciou situações em que sua posição como magistrada foi questionada ou não reconhecida inicialmente devido ao seu gênero?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

37.1) Você sente que precisa se esforçar mais para provar sua competência por ser uma mulher na magistratura?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 37

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

38) Você já vivenciou situações em que sua posição como magistrada foi questionada ou não reconhecida inicialmente devido à sua raça/etnia?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

38.1) Você sente que precisa se esforçar mais para provar sua competência por ser uma mulher negra ou pertencente a grupo étnico na magistratura?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 38

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não se aplica

39) Como você avalia as oportunidades de ascensão na carreira para as magistradas negras ou pertencentes a grupo étnico em comparação com as magistradas brancas?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Muito boas
- Boas
- Neutras
- Difíceis
- Muito difíceis

40) Você se sente pressionada por seu Tribunal para o cumprimento de metas e por mais desempenho do que seus colegas homens?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

41) Você percebe que houve impactos positivos das políticas, programas e ações de participação institucional da magistrada implementadas nos últimos 5 anos?

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

41.1) Foi beneficiada diretamente por essas políticas?

Responderam apenas as que marcaram “Sim” na questão 41

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não

Bloco 6 - Violência Doméstica

42) Você já sofreu violência física independentemente do local onde aconteceu? (escolha apenas uma opção)

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim, antes de entrar na carreira da magistratura
- Sim, após entrar na carreira da magistratura
- Sim, antes e após entrar na carreira da magistratura
- Nunca
- Prefiro não responder

Glossário: Violência Física são agressões físicas, leves ou graves. As condutas incluem: lesão corporal, violência doméstica, feminicídio, violência obstétrica. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021.

42.1) Quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim, antes de entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, após entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, antes e após entrar na carreira da magistratura” na questão 42

Escolha a(s) que mais se adequa(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Parceiro íntimo (cônjuge, ex-cônjuge, namorado, ex-namorado, companheiro, ex-companheiro)
- Familiar (pai, mãe, irmão, tio, outro parente)
- Colega de trabalho
- Pessoa desconhecida
- Prefiro não responder
- Não se aplica
- Outros:

42.2) Você acha que essas agressões se intensificaram durante a pandemia de Covid-19?

Responderam apenas as que marcaram “Sim, antes de entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, após entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, antes e após entrar na carreira da magistratura” na questão 42

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim
- Não
- Não sei responder

43) Você já sofreu violência sexual independentemente do local onde aconteceu? (escolha apenas uma opção)

Escolha uma das seguintes respostas:

Favor escolher apenas uma das opções a seguir:

- Sim, antes de entrar na carreira da magistratura
- Sim, após entrar na carreira da magistratura
- Sim, antes e após entrar na carreira da magistratura
- Nunca
- Prefiro não responder

Glossário: Violência Sexual são investidas sexuais (de cunho explicitamente sexual ou não) não consensuais. As condutas incluem: estupro (individual, coletivo, corretivo, de adultos ou de vulneráveis), importunação sexual, assédio sexual no ambiente de trabalho, prostituição forçada, exploração sexual, pornografia de vingança. As condutas incluem: penetrar, coagir à prática de outros atos sexuais, tocar, abraçar, beijar, expor órgãos sexuais, ejacular, fazer comentários de cunho sexual, encarar, enviar fotos e/ou conteúdos não solicitados de cunho sexual através de redes sociais. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero. Brasília: CNJ, 2021.

43.1) Quem foi o agente agressor? (é possível assinalar mais de uma opção)

Responderam apenas as que marcaram “Sim, antes de entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, após entrar na carreira da magistratura” ou “Sim, antes e após entrar na carreira da magistratura” na questão 43

Escolha a(s) que mais se adeque(m)

Por favor, escolha as opções que se aplicam:

- Parceiro íntimo (cônjuge, ex-cônjuge, namorado, ex-namorado, companheiro, ex-companheiro)
- Familiar (pai, mãe, irmão, tio, outro parente)
- Colega de trabalho
- Pessoa desconhecida
- Prefiro não responder
- Não se aplica
- Outros:

A Coordenadoria de pesquisa da ENAMAT agradece sua contribuição.
Obrigado por ter preenchido o questionário.

