

AGENDA 2030 E A PROMOÇÃO DO ODS 5 DE IGUALDADE DE GÊNERO NOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA BRASILEIROS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS

Claudia Maria Da Silva Bezerra - Instituto de Desenvolvimento e Aprendizagem - IDEA

Heidy Rodriguez Ramos - UNINOVE – Universidade Nove de Julho

Eudes Vitor Bezerra - UFMA

Eloisa Elena Shinohara - UNISAN - ASSOCIACAO DE EDUCACAO SANTA RITA DE CASSIA

Anderson Antônio De Lima - Centro Universitário Senac

Resumo

Este estudo investiga a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) nos tribunais brasileiros, que visa promover a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas, conforme delineado na Agenda 2030 da ONU. O objetivo é analisar as iniciativas, políticas e práticas adotadas pelos tribunais para alcançar a igualdade de gênero. Utilizando uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, a pesquisa baseou-se em revisão bibliográfica e análise documental, incluindo normas e resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Os resultados mostram que, apesar dos esforços do CNJ, persistem barreiras significativas, como discriminação, preconceito, assédio e desigualdade salarial (gender pay gap). Além disso, o fenômeno do "glass ceiling" impede a ascensão das mulheres a cargos de liderança. As políticas de alternância de gênero nas promoções e programas de capacitação são passos positivos, mas necessitam de fortalecimento contínuo. As contribuições deste estudo são múltiplas: teoricamente, amplia a compreensão das políticas de igualdade de gênero no Judiciário; para a gestão, oferece recomendações práticas para melhorar a representatividade feminina; e socialmente, destaca a importância de um sistema judicial inclusivo para a promoção da justiça e equidade. Esses insights são fundamentais para formular políticas públicas mais eficazes e equitativas no contexto da Agenda 2030.

Palavras-chave: liderança feminina, desenvolvimento sustentável, glass ceiling.

Abstract

This study investigates the implementation of Sustainable Development Goal 5 (SDG 5) in Brazilian courts, which aims to promote gender equality and empower women and girls, as outlined in the UN's 2030 Agenda. The objective is to analyze the initiatives, policies, and practices adopted by the courts to achieve gender equality. Utilizing a qualitative, exploratory, and descriptive approach, the research was based on a literature review and document analysis, including norms and resolutions from the National Council of Justice (CNJ). The findings reveal that despite CNJ's efforts, significant barriers persist, such as discrimination, prejudice, harassment, and the gender pay gap. Additionally, the "glass ceiling" phenomenon hinders women's advancement to leadership positions. Gender alternation policies in promotions and training programs are positive steps but require continuous strengthening. This study's contributions are manifold: theoretically, it enhances the understanding of gender equality policies in the judiciary; for management, it offers practical recommendations to improve female representation; and socially, it highlights the importance of an inclusive judicial system for promoting justice and equity. These insights are essential for formulating more effective and equitable public policies within the context of the 2030 Agenda.

Keywords: female leadership, sustainable development, glass ceiling.

AGENDA 2030 E A PROMOÇÃO DO ODS 5 DE IGUALDADE DE GÊNERO NOS TRIBUNAIS DE JUSTIÇA BRASILEIROS: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS

AGENDA 2030 AND THE PROMOTION OF SDG 5 ON GENDER EQUALITY IN BRAZILIAN COURTS: CHALLENGES AND STRATEGIES

Resumo

Este estudo investiga a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) nos tribunais brasileiros, que visa promover a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas, conforme delineado na Agenda 2030 da ONU. O objetivo é analisar as iniciativas, políticas e práticas adotadas pelos tribunais para alcançar a igualdade de gênero. Utilizando uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, a pesquisa baseou-se em revisão bibliográfica e análise documental, incluindo normas e resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Os resultados mostram que, apesar dos esforços do CNJ, persistem barreiras significativas, como discriminação, preconceito, assédio e desigualdade salarial (gender pay gap). Além disso, o fenômeno do "glass ceiling" impede a ascensão das mulheres a cargos de liderança. As políticas de alternância de gênero nas promoções e programas de capacitação são passos positivos, mas necessitam de fortalecimento contínuo. As contribuições deste estudo são múltiplas: teoricamente, amplia a compreensão das políticas de igualdade de gênero no Judiciário; para a gestão, oferece recomendações práticas para melhorar a representatividade feminina; e socialmente, destaca a importância de um sistema judicial inclusivo para a promoção da justiça e equidade. Esses insights são fundamentais para formular políticas públicas mais eficazes e equitativas no contexto da Agenda 2030.

Palavras-chave: liderança feminina, desenvolvimento sustentável, glass ceiling.

Abstract

This study investigates the implementation of Sustainable Development Goal 5 (SDG 5) in Brazilian courts, which aims to promote gender equality and empower women and girls, as outlined in the UN's 2030 Agenda. The objective is to analyze the initiatives, policies, and practices adopted by the courts to achieve gender equality. Utilizing a qualitative, exploratory, and descriptive approach, the research was based on a literature review and document analysis, including norms and resolutions from the National Council of Justice (CNJ). The findings reveal that despite CNJ's efforts, significant barriers persist, such as discrimination, prejudice, harassment, and the gender pay gap. Additionally, the "glass ceiling" phenomenon hinders women's advancement to leadership positions. Gender alternation policies in promotions and training programs are positive steps but require continuous strengthening. This study's contributions are manifold: theoretically, it enhances the understanding of gender equality policies in the judiciary; for management, it offers practical recommendations to improve female representation; and socially, it highlights the importance of an inclusive judicial system for promoting justice and equity. These insights are essential for formulating more effective and equitable public policies within the context of the 2030 Agenda.

Keywords: female leadership, sustainable development, glass ceiling.

INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, é um plano de ação global com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas. Este plano visa erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir que todas as pessoas desfrutem de paz e prosperidade até 2030 (ONU, 2015). Entre os ODS, destaca-se o ODS 5, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (SILVA; LIMA, 2022).

A igualdade de gênero é definida como a ausência de discriminação com base no sexo ou gênero em oportunidades, recursos e benefícios. Diversos estudos têm mostrado que a igualdade de gênero em ambientes de trabalho pode levar a melhor desempenho organizacional e maior inovação (BARROSO, 2004; NASSIF et al., 2020; YOSHIDA; HELD, 2019). A igualdade de gênero é fundamental para o desenvolvimento sustentável, uma vez que promove sociedades mais justas e equitativas (BONELLI; OLIVEIRA, 2023; SILVA; LIMA, 2022). No contexto do setor judiciário, a promoção da igualdade de gênero pode fortalecer a confiança pública nas instituições e assegurar uma justiça mais equitativa (TELES, 2023).

Nesse sentido, os tribunais brasileiros desempenham um papel fundamental na implementação e promoção dos ODS, especialmente no que tange à igualdade de gênero (ALMEIDA, 2018; ANDRADE, 2023; MELLO, 2021). Como instituições responsáveis pela interpretação e aplicação da lei, os tribunais têm a capacidade de influenciar políticas públicas e garantir que os direitos das mulheres sejam respeitados e protegidos. A atuação dos tribunais é, portanto, essencial para a concretização dos objetivos da Agenda 2030 no Brasil (LAMPERT; SILVEIRA, 2021).

No entanto, como muitas outras instituições, os Tribunais enfrentam desafios em termos de igualdade de gênero. Atualmente, as políticas e programas direcionados à igualdade de gênero variam amplamente entre os Tribunais, e muitos carecem de implementação eficaz e monitoramento contínuo (MELLO, 2021). A presença de mulheres em cargos de liderança ainda é limitada, e existem barreiras culturais e institucionais que impedem a plena igualdade (BEZERRA; RAMOS; SILVA NETA, 2024; MELLO, 2021).

Esta pesquisa tem como objetivo descrever e analisar como os tribunais brasileiros estão implementando o ODS 5, avaliando as iniciativas, políticas e práticas adotadas para promover a igualdade de gênero. Além disso, o estudo examina os impactos dessas ações

e os desafios enfrentados na busca pela igualdade de gênero no sistema judiciário brasileiro.

A relevância deste estudo reside na necessidade de compreender como os tribunais podem contribuir de maneira eficaz para a promoção da igualdade de gênero, identificando boas práticas e áreas que necessitam de melhorias. Ao destacar os esforços realizados e os obstáculos encontrados, este artigo pretende fornecer uma visão abrangente e crítica sobre o papel dos tribunais na implementação da Agenda 2030 no Brasil, oferecendo subsídios para a formulação de políticas públicas mais eficazes e equitativas.

Nos capítulos seguintes, serão detalhados aspectos essenciais para a compreensão e análise do tema abordado. Primeiramente, será apresentada a metodologia utilizada na pesquisa, incluindo o delineamento da pesquisa, procedimentos de coleta e análise de dados. Em seguida, a revisão de literatura abrangerá a Agenda 2030, destacando os ODS, com ênfase no ODS 5 - Igualdade de Gênero nos tribunais brasileiros. Finalmente, as considerações finais em que serão sintetizados os principais achados, as limitações da pesquisa e recomendações para futuras ações e estudos.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo adota um delineamento qualitativo, exploratório e descritivo. A escolha pela abordagem qualitativa se justifica pela necessidade de compreender em profundidade as dinâmicas e nuances das políticas de igualdade de gênero nos tribunais brasileiros (CRESWELL; POTH, 2016). A natureza exploratória permite identificar e descrever as iniciativas, políticas e práticas adotadas pelos tribunais, enquanto a dimensão descritiva se concentra na análise detalhada dessas ações e seus impactos (VERGARA, 2010).

Os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica envolveu a revisão da literatura relevante, incluindo artigos científicos, livros e relatórios que fornecem uma base teórica sobre a Agenda 2030, igualdade de gênero e a atuação dos tribunais brasileiros.

A pesquisa documental incluiu a análise de normas, resoluções e relatórios emitidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (QUEIROZ; FEFERBAUM, 2021). Dentre os documentos analisados, destacam-se a Resolução n. 255/2018, que estabelece a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, e a Resolução n. 296/2019, que cria a Comissão Permanente de

Acompanhamento dos ODS e da Agenda 2030. Estes documentos foram escolhidos por sua relevância e abrangência, oferecendo dados concretos sobre as políticas implementadas e os desafios enfrentados.

A análise dos dados foi conduzida por meio de análise de conteúdo, uma técnica apropriada para a interpretação de textos e documentos (BARDIN, 2015). Esta abordagem permitiu identificar e categorizar as principais iniciativas e práticas relacionadas à promoção da igualdade de gênero nos tribunais brasileiros, bem como os desafios e impactos dessas ações.

Os dados foram organizados em categorias temáticas que emergiram da literatura a posteriori, estas categorias incluem: políticas de igualdade de gênero, iniciativas de capacitação e sensibilização, barreiras enfrentadas pelas mulheres no Judiciário e impactos das políticas implementadas. A análise buscou relacionar essas categorias com as metas do ODS 5, avaliando como as ações dos tribunais brasileiros contribuem para a promoção da igualdade de gênero e para a realização dos objetivos da Agenda 2030.

Esta metodologia permitiu uma compreensão aprofundada e detalhada do tema, fornecendo subsídios para a formulação de recomendações e políticas públicas mais eficazes e equitativas.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A AGENDA 2030 NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

As principais cúpulas climáticas ao longo das últimas décadas têm desempenhado um papel fundamental na moldagem das políticas globais de desenvolvimento sustentável e no combate às mudanças climáticas. O conceito de desenvolvimento sustentável foi amplamente difundido pelo Relatório de Brundtland, apresentado em 1987 pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU, intitulado "Nosso Futuro Comum" (HUMMELS; ARGYROU, 2021; ONU, 2020).

O relatório de Brundtland define o desenvolvimento sustentável como "aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de atenderem às suas próprias necessidades" (CMMAD, 1991). Esta definição enfatiza a importância de um equilíbrio entre o crescimento econômico, a equidade social e a proteção ambiental, reconhecendo que esses três pilares são interdependentes e essenciais para a sustentabilidade a longo prazo (HUMMELS; ARGYROU, 2021).

Em 1990, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) lançou o primeiro relatório anual chamado Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que trouxe uma nova perspectiva sobre a medição do desenvolvimento. Até então, o desenvolvimento era frequentemente medido apenas pelo Produto Interno Bruto (PIB), que se concentra exclusivamente na dimensão econômica (SAAB et al., 2021).

O IDH é uma medida composta que avalia três dimensões fundamentais do desenvolvimento humano: a expectativa de vida, medida pela longevidade ao nascer; a educação, avaliado pela média de anos de escolaridade para adultos e os anos esperados de escolaridade para crianças em idade escolar; e o padrão de vida, medido pela renda per capita ajustado pelo poder de compra (MAZOCCO, 2023). Para a autora, esta abordagem reconhece que o desenvolvimento vai além do crescimento econômico, envolvendo melhorias nas condições de vida e na capacidade das pessoas de desenvolverem seu potencial (MAZOCCO, 2023).

Além disso, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1986, estabelece que "o desenvolvimento é um processo econômico, social, cultural e político abrangente, que visa ao constante aperfeiçoamento do bem-estar de toda a população e de todos os indivíduos com base em sua participação ativa, livre e significativa no desenvolvimento e na distribuição justa dos benefícios dele resultantes" (ONU, 2015).

Nesse sentido, o desenvolvimento sustentável é reconhecido como um direito humano fundamental, implicando que todas as pessoas têm o direito de viver em um ambiente saudável, seguro e sustentável (BARBIERI, 2020; HUMMELS; ARGYROU, 2021). Este direito está consagrado em vários instrumentos internacionais de direitos humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que afirma que "todos têm direito a um padrão de vida adequado para a saúde e o bem-estar de si próprios e de sua família". Esta declaração reforça a interconexão entre o desenvolvimento sustentável e os direitos humanos, sublinhando a importância de uma abordagem inclusiva e participativa no processo de desenvolvimento (ONU, 2015).

Assim, a Conferência das Partes (COP21) em Paris em 2015 foi um marco significativo, resultando no Acordo de Paris, que uniu todas as nações em um esforço comum para limitar o aquecimento global. Esses eventos culminaram na adoção da Agenda 2030, que incorpora objetivos específicos para enfrentar as mudanças climáticas e promover o desenvolvimento sustentável globalmente (BARBIERI, 2020; ONU, 2015; PINHEIRO et al., 2022).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é um plano de ação global que visa erradicar a pobreza, proteger o planeta e garantir a paz e a prosperidade para todos os seres humanos até o ano de 2030. Este plano foi adotado em setembro de 2015 pela Assembleia Geral das Nações Unidas e é composto por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas específicas. A essência da Agenda 2030 está no conceito de desenvolvimento sustentável, que busca conciliar o crescimento econômico com a inclusão social e a proteção ambiental (ONU, 2015).

Para alcançar esses objetivos, a participação de instituições sólidas e eficazes é crucial. Nesse contexto, o Judiciário desempenha um papel fundamental na implementação dos ODS, particularmente na construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis, conforme delineado no ODS 16 (LAMPERT; SILVEIRA, 2021).

Neste sentido, a institucionalização dos ODS pelo Judiciário brasileiro tem sido conduzida por meio de diversas resoluções e iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que visam alinhar o sistema judiciário aos princípios e metas estabelecidos pela Agenda 2030 (LAMPERT; SILVEIRA, 2021; PINHEIRO et al., 2022; SILVEIRA; PEREIRA, 2018). Outrossim, ao longo de 2019, diversas iniciativas consolidaram a institucionalização da Agenda 2030 no Judiciário. Um marco significativo foi a criação dos Laboratórios de Inovação, Inteligência e ODS (LIODS), formalizados pela Portaria n. 119/2019 durante o I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário. Neste evento, também foi assinado um pacto pela implementação dos ODS no Judiciário e no Ministério Público (CNJ, [s.d.]).

Além disso, em setembro de 2019, o CNJ publicou a Resolução n. 296/2019, criando a Comissão Permanente de Acompanhamento dos ODS e da Agenda 2030, responsável por propor e monitorar políticas judiciárias voltadas ao desenvolvimento sustentável (CNJ, 2019). Durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, foi aprovada a Meta Nacional 9, que integra a Agenda 2030 ao Poder Judiciário, destacando o pioneirismo do Brasil na institucionalização dos ODS. Esses esforços liderados pelo CNJ são fundamentais para a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas, que contribuem para o fortalecimento do sistema judiciário e a promoção do desenvolvimento sustentável, conforme delineado pelos ODS (CORRÊA, 2021; PINHEIRO et al., 2022).

Dentre essas resoluções, destacam-se, a Resolução n. 255/2018 que estabelece a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Essa política está diretamente ligada ao ODS 5 - igualdade de gênero, pois visa aumentar a participação das mulheres em cargos de liderança e decisão dentro do Judiciário, promovendo a igualdade de gênero e empoderando mulheres dentro do sistema judicial (CNJ, 2018).

Segundo o relatório "Justiça em Números" de 2021 do CNJ, o Poder Judiciário brasileiro é composto por mais de 18.000 magistrados e 280.000 servidores, distribuídos em aproximadamente 90 tribunais. O relatório também revela que o índice de participação feminina no Judiciário tem crescido, com as mulheres representando cerca de 38% do total de magistrados (CNJ, 2021). Este dado é indicativo dos esforços contínuos para promover a igualdade de gênero e a inclusão no sistema judicial. As resoluções do CNJ demonstram um compromisso com a promoção da igualdade de gênero, a resposta eficaz a crises e a melhoria contínua das práticas judiciais (BEZERRA; RAMOS; SILVA NETA, 2024).

3.2 AGENDA 2030: ODS 5 - IGUALDADE DE GÊNERO

A Agenda 2030 é composta por 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que abrangem uma ampla gama de questões fundamentais para o desenvolvimento sustentável. Dentre esses objetivos, o ODS 5 é particularmente relevante para o tema desta pesquisa, pois visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas (SILVA; LIMA, 2022). O ODS5 estabelece metas específicas para garantir a igualdade de gênero:

5.1: Acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas em toda parte.

5.2: Eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo tráfico e exploração sexual.

5.3: Eliminar práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e mutilações genitais femininas.

5.4: Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, promovendo a responsabilidade compartilhada dentro do lar.

5.5: Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

5.6: Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos.

5.a: Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos e acesso a propriedade, serviços financeiros e recursos naturais.

5.b: Aumentar o uso de tecnologias de base, especialmente as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

5.c: Adotar e fortalecer políticas e legislação para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas (ONU.BR, 2015).

Este objetivo é essencial para garantir que muitos dos outros ODSs possam ser atingidos de maneira equitativa e sustentável. Portanto, a implementação do ODS 5 é fundamental para promover a igualdade de gênero e assegurar um desenvolvimento verdadeiramente inclusivo e sustentável (SILVA & LIMA, 2022).

A igualdade de gênero refere-se ao estado em que os direitos, responsabilidades e oportunidades de indivíduos não dependem de seu gênero. Esta igualdade implica que as aspirações e necessidades de mulheres e homens são consideradas, valorizadas e favorecidas de maneira equivalente (PEREIRA; SILVA; LIMA, 2022). O ODS 5 da Agenda 2030 busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, promovendo uma sociedade onde todas as pessoas tenham iguais oportunidades de participação e prosperidade (ZANETTI, 2023).

Historicamente, a subordinação das mulheres está profundamente enraizada na divisão sexual do trabalho, que relegou as mulheres à papéis domésticos e de cuidado, enquanto os homens assumiram as ocupações de maior prestígio e remuneração (SCHUH; SILVA, 2021). De acordo com os autores, esta divisão não só excluiu as mulheres de muitas profissões valorizadas, como também perpetuou a percepção de que o trabalho feminino era menos importante (SCHUH; SILVA, 2021).

Garcia e Marcondes (2022) destacam que o trabalho doméstico não remunerado é uma questão crítica relacionada à desigualdade de gênero. De acordo com os autores, as mulheres dedicam uma quantidade significativa de tempo a atividades domésticas e de cuidado, frequentemente subvalorizadas e economicamente não reconhecidas. Representando a maioria dos trabalhadores em atividades de cuidado, incluindo o cuidado de crianças, idosos e pessoas com necessidades especiais, as mulheres enfrentam baixas remunerações, condições precárias e falta de proteção social (GARCIA; MARCONDES, 2022).

A valorização insuficiente do trabalho de cuidado reflete e reforça a desigualdade de gênero, subestimando a contribuição crucial dessas atividades para a sociedade (SCHUH; SILVA, 2021). Embora essencial para o bem-estar das famílias e comunidades,

esse trabalho não é remunerado nem considerado nas medidas tradicionais de produtividade econômica, como o PIB. A falta de reconhecimento e remuneração do trabalho doméstico perpetua a desigualdade de gênero e cria barreiras significativas para o desenvolvimento sustentável, representando uma perda de talento e potencial econômico ao excluir as mulheres do mercado de trabalho formal (GARCIA; MARCONDES, 2022).

As disparidades no ambiente de trabalho continuam a ser uma realidade para muitas mulheres ao redor do mundo (TREISMAN, 2022). As mulheres frequentemente enfrentam discriminação de gênero, assédio, e acesso limitado a oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional. Em muitos setores, as mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança e tomada de decisão (ROSS, 2017). Um fenômeno específico que ilustra a sub-representação das mulheres em posições de liderança é o "*glass ceiling*" (teto de vidro) (SMITH; BURKE, 2006; TREISMAN, 2022). Esse termo descreve as barreiras invisíveis, mas reais, que impedem as mulheres de avançar para os níveis mais altos das hierarquias organizacionais (BEZERRA; RAMOS; SILVA NETA, 2024). Essas barreiras são criadas por preconceitos e práticas discriminatórias que limitam as oportunidades das mulheres, apesar de suas qualificações e capacidades (BEZERRA; RAMOS; SILVA NETA, 2024; SMITH; BURKE, 2006; TREISMAN, 2022).

Além disso, a diferença salarial entre homens e mulheres, conhecida como *gender pay gap*, persiste, com mulheres frequentemente ganhando menos que seus colegas homens para trabalhos de igual valor (SEVERI; JESUS FILHO, 2022). Para Garcia e Marcondes (2022), a igualdade de participação e remuneração no mercado de trabalho é fundamental para alcançar a igualdade de gênero. As políticas e práticas que promovem o acesso igualitário a oportunidades de emprego, formação e desenvolvimento profissional são essenciais (GARCIA; MARCONDES, 2022; INFORZATO DE SOUZA; ROGÉRIO GOMES; MENEZES NERY DE OLIVEIRA, 2022).

O ODS 5, que foca na igualdade de gênero, é fundamental para o desenvolvimento sustentável, pois promove sociedades mais justas, equitativas e resilientes (SILVA; LIMA, 2022). A discriminação de gênero não só impede o pleno desenvolvimento das mulheres e meninas, mas também limita o progresso social e econômico das sociedades. Eliminar barreiras estruturais e culturais que perpetuam a desigualdade de gênero permitirá maior participação das mulheres em todas as esferas da sociedade, fortalecendo o potencial econômico e social global (PEREIRA; SILVA; LIMA, 2022).

Nesse contexto, é fundamental analisar como os tribunais brasileiros estão implementando políticas e práticas para promover a igualdade de gênero, contribuindo para a realização dos objetivos da Agenda 2030.

3.3 AGENDA 2030: UMA ANÁLISE DO ODS 5 - IGUALDADE DE GÊNERO NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

A implementação eficaz dos ODS da Agenda 2030 da ONU pelos tribunais brasileiros é essencial para assegurar que todas as pessoas possam contribuir para e se beneficiar do desenvolvimento sustentável. Os tribunais desempenham um papel crucial nesse processo, garantindo que as leis e políticas sejam aplicadas de forma equitativa e justa (CORRÊA, 2021).

Em 2019, diversas iniciativas consolidaram a institucionalização da Agenda 2030 no Judiciário brasileiro. Um marco significativo foi a criação dos Laboratórios de Inovação, Inteligência e ODS (LIODS), formalizados pela Portaria n. 119/2019 durante o I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário. Neste evento, também foi assinado um pacto pela implementação dos ODS no Judiciário e no Ministério Público (CNJ, 2023).

Além disso, em setembro de 2019, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução n. 296/2019, criando a Comissão Permanente de Acompanhamento dos ODS e da Agenda 2030, responsável por propor e monitorar políticas judiciárias voltadas ao desenvolvimento sustentável. Durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, foi aprovada a Meta Nacional 9, que integra a Agenda 2030 ao Poder Judiciário, destacando o pioneirismo do Brasil na institucionalização dos ODS em seu sistema judicial (CNJ, [s.d.]).

No intuito de aumentar a representatividade feminina no Judiciário e atender o ODS 5 da Agenda 2030, o CNJ tem adotado medidas efetivas, dentre elas, a Resolução n. 255/2018, que estabelece a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, que visa corrigir a disparidade de gênero, incentivando a ascensão das mulheres a posições de maior responsabilidade (CNJ, 2018).. Programas de capacitação e sensibilização sobre igualdade de gênero são oferecidos para magistrados e servidores, visando criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso (MORGADO, 2023)

Outrossim, em setembro de 2023, o CNJ aprovou por meio da Resolução n. 525 /2023 a política de alternância de gênero no preenchimento de vagas para a segunda

instância do Judiciário. A decisão foi tomada durante a 2.^a Sessão Extraordinária do ano, na análise do Ato Normativo 0005605-48.2023.2.00.0000, com relatoria da conselheira Salise Sanchotene (CNJ, 2023). De acordo com a decisão, as cortes devem utilizar listas exclusivas para mulheres alternadamente com listas mistas nas promoções pelo critério de merecimento (LOBO, 2023). Esta medida visa aumentar a participação feminina no segundo grau de jurisdição, onde as mulheres atualmente ocupam apenas 21% das vagas, apesar de constituírem 38% da magistratura (CNJ, 2023).

A promoção da igualdade de gênero nos tribunais brasileiros é fundamental para a construção de um sistema judicial justo e equitativo. Apesar dos avanços, persistem barreiras significativas à igualdade de gênero no Judiciário brasileiro (BEZERRA; RAMOS; SILVA NETA, 2024). As mulheres frequentemente enfrentam discriminação, preconceito e assédio no ambiente de trabalho (GARCIA; MARCONDES, 2022). Além disso, as responsabilidades desproporcionais com trabalho doméstico e de cuidado podem limitar suas oportunidades de carreira, agravando essas dificuldades (SILVA; LIMA, 2022).

A promoção da igualdade de gênero nos tribunais não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência e qualidade do sistema judicial (PEREIRA; SILVA; LIMA, 2022). Estudos mostram que a diversidade de gênero pode levar a decisões mais equilibradas e justas, refletindo uma variedade mais ampla de perspectivas e experiências. Um Judiciário mais inclusivo é também mais representativo da sociedade que serve, aumentando a confiança pública nas instituições judiciais (ANDRADE, 2023; REIS, 2022). Ao romper barreiras sistêmicas e promover um ambiente mais inclusivo, a implementação do ODS 5 nos tribunais brasileiros pode servir como um modelo para outras instituições, demonstrando que a igualdade de gênero é fundamental para o desenvolvimento sustentável e a justiça social (ALMEIDA, 2018).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo descrever e analisar como os tribunais brasileiros estão implementando o ODS 5, avaliando as iniciativas, políticas e práticas adotadas para promover a igualdade de gênero. A pesquisa abordou a importância da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e destacou o importante papel dos tribunais na promoção da igualdade de gênero no sistema judiciário brasileiro.

Os resultados revelaram que, embora existam esforços significativos por parte do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para institucionalizar os ODS e promover a

igualdade de gênero, ainda persistem barreiras consideráveis. As mulheres continuam a enfrentar discriminação, preconceito e assédio no ambiente de trabalho, além de terem suas oportunidades de carreira limitadas pelas responsabilidades desproporcionais com trabalho doméstico e de cuidado.

Além disso, muitas enfrentam o fenômeno do "*glass ceiling*" (teto de vidro), que impede sua ascensão a cargos de liderança, e a diferença salarial entre homens e mulheres, conhecida como *gender pay gap*, que resulta em remuneração inferior para trabalhos de igual valor. Essas barreiras estruturais e culturais precisam ser abordadas para que a igualdade de gênero possa ser efetivamente alcançada no Judiciário.

A análise demonstrou que as políticas e resoluções, como a Resolução n. 255/2018 e a Resolução n. 296/2019, são passos importantes para aumentar a representatividade feminina e assegurar um ambiente de trabalho mais inclusivo. No entanto, a implementação dessas políticas precisa ser fortalecida e monitorada continuamente para garantir sua eficácia.

Entre as principais contribuições do estudo está a identificação de boas práticas e a proposição de recomendações para fortalecer a igualdade de gênero nos tribunais. Recomenda-se a continuidade e intensificação de programas de capacitação e sensibilização sobre igualdade de gênero, bem como a implementação de políticas de apoio, como licença parental compartilhada e flexibilização do horário de trabalho. Além disso, é essencial que as políticas de alternância de gênero nas promoções sejam mantidas e ampliadas.

A promoção da igualdade de gênero nos tribunais vai além de ser uma questão de justiça social; ela é fundamental para a eficiência e qualidade do sistema judicial. Pesquisas indicam que a diversidade de gênero resulta em decisões mais equilibradas e justas, uma vez que incorpora uma gama mais ampla de perspectivas e experiências. A paridade de gênero em cargos de liderança no Judiciário é vital para uma gestão eficaz, pois a diversidade não só enriquece o processo de tomada de decisão, tornando-o mais inclusivo, mas também assegura que as políticas e leis sejam mais representativas das diferentes necessidades da sociedade.

Além disso, a presença de mulheres em posições de liderança contribui para uma cultura organizacional mais equitativa e sensível às questões de gênero, o que pode incentivar outras mulheres a aspirar esses cargos, criando um efeito multiplicador positivo. A inclusão de mulheres em níveis decisórios também pode melhorar a resposta do Judiciário a questões específicas que afetam as mulheres, como violência de gênero e

discriminação no local de trabalho. Um Judiciário que reflita a diversidade da sociedade não só aumenta a confiança pública nas instituições judiciais, mas também garante uma aplicação mais justa e equitativa da justiça, promovendo uma sociedade mais equilibrada e inclusiva.

Esta pesquisa, como qualquer outra possui limitações, dentre elas, incluem a restrição a dados documentais e bibliográficos, sem a realização de entrevistas ou pesquisas de campo, o que poderia fornecer uma perspectiva mais detalhada e prática das iniciativas em curso. Para pesquisas futuras, sugere-se a realização de estudos empíricos que envolvam entrevistas com magistrados e servidores, além de análises comparativas com outros países que têm implementado políticas semelhantes.

O estudo buscou ampliar a compreensão sobre a promoção da igualdade de gênero nos tribunais brasileiros e evidenciar a necessidade de esforços contínuos e estruturados para eliminar as barreiras existentes. Acredita-se que, com a adoção das recomendações propostas e um compromisso contínuo com a igualdade de gênero, será possível alcançar um sistema judicial mais justo, inclusivo e eficiente que atenda integralmente o ODS 5 da agenda 2030 da ONU.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. A. A DIVERSIFICAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO E OS EFEITOS DO GÊNERO NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA. **Revista Jurídica (FURB)**, v. 22, n. 47, p. 111–128, 21 out. 2018.

ANDRADE, A. C. A. I. DE. A feminização do tribunal de justiça do estado de São Paulo no período de 1988 a 2023: uma análise da existência de barreiras simbólicas ou materiais à transversalização de gênero na magistratura. 2023.

BARBIERI, J. C. **Desenvolvimento sustentável: das origens à Agenda 2030**. [s.l.] Editora Vozes, 2020.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 1ª edição ed. [s.l.] Edições 70, 2015.

BARROSO, C. Metas de desenvolvimento do milênio, educação e igualdade de gênero. **Cadernos de pesquisa**, v. 34, p. 573–582, 2004.

BEZERRA, C. M. DA S.; RAMOS, E. M. B.; SILVA NETA, T. G. GLASS CEILING: UMA ANÁLISE DAS BARREIRAS INVISÍVEIS PARA MAGISTRADAS EM CARGOS DE LIDERANÇA NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Em: BARCELLOS, D. S. F. DE; HOGEMANN, E. R. R. S.; MARTOS, F. T. DE A. (Eds.). **Gênero, sexualidades e direito III - VII Encontro Virtual do CONPEDI**. Florianópolis, SC: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em Direito CONPEDI, 2024.

BONELLI, M. DA G.; OLIVEIRA, F. L. DE. Changes in gender and race composition of the Brazilian Judiciary. **Oñati Socio-Legal Series**, v. 13, n. 4, p. 1351–1375, 28 jul. 2023.

CMMAD. Comissão mundial sobre meio ambiente e desenvolvimento. **Rio de Janeiro: FGV**, 1991.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Participação feminina na magistratura: atualizações 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em 29 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Agenda 2030 no Poder Judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco/es/agenda-2030/>. Acesso em: 26 jul. 2021.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Metas Nacionais**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas/>. Acesso em: 26 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 255, de 04.09.2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em: 26 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 133, de 28.09.2018**. Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721>. Acesso em: 28 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Recomendação nº 85, de 12.01.2021**. Dispõe sobre a observância de composição paritária na formação das Comissões Organizadoras e das Bancas Examinadoras de concursos públicos para ingresso na magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3670>. Acesso em: 28 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria nº 126, de 27.04.2021**. Designa membros do Grupo de Trabalho para elaboração de estudos, análise de cenários, eventos de capacitação e diálogo com os Tribunais sobre o cumprimento da Resolução CNJ nº 255/2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3895>. Acesso em: 28 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 376, de 02.03.2021**. Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3765>. Acesso em: 28 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/uploads/2019/05>. Acesso em: 28 abr. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Banco de dados ampliarão visibilidade à atuação de mulheres juristas**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/bancos-de-dados-ampliarao-visibilidade-a-atuacao-de-mulheres-juristas/>. Acesso em: 28 abr. 2024.

CNJ. **Institui Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2721>>. Acesso em: 29 abr. 2024.

CNJ. **Justiça em Números 2021: Judiciário manteve serviços com inovação durante a pandemia - Portal CNJ.** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-2021-judiciario-manteve-servicos-com-inovacao-durante-a-pandemia/>>. Acesso em: 15 jul. 2024.

CNJ. **Conselho Nacional de Justiça - Participação feminina na magistratura: atualizações 2023.** Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

CNJ. **Conselho Nacional de Justiça - Como se deu o histórico de institucionalização da Agenda 2030 no Poder Judiciário?** Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/como-se-deu-o-historico-de-institucionalizacao-da-agenda-2030-no-poder-judiciario/>>. Acesso em: 14 jul. 2024.

CORRÊA, P. P. D. C. A ABSORÇÃO DA AGENDA 2030 E SEUS 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL PELO JUDICIÁRIO BRASILEIRO: RESULTADOS INICIAIS E PERSPECTIVAS. **Revista Judicial Brasileira**, v. 1, n. 1, p. 277–300, 2021.

CRESWELL, J. W.; POTTH, C. N. **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches.** [s.l.] Sage publications, 2016.

GARCIA, B. C.; MARCONDES, G. DOS S. As desigualdades da reprodução: homens e mulheres no trabalho doméstico não remunerado. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. e0204, 13 maio 2022.

HUMMELS, H.; ARGYROU, A. Planetary demands: Redefining sustainable development and sustainable entrepreneurship. **Journal of Cleaner Production**, v. 278, p. 123804, 1 jan. 2021.

INFORZATO DE SOUZA, S. DE C.; ROGÉRIO GOMES, M.; MENEZES NERY DE OLIVEIRA, N. S. **Decompondo as desigualdades salariais de gênero: evidências para Brasil e Colômbia.** | **Revista Brasileira de Políticas Públicas** | EBSCOhost. Disponível em: <<https://openurl.ebsco.com/contentitem/doi:10.5102%2Frbpp.v12i3.7882?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:doi:10.5102%2Frbpp.v12i3.7882>>. Acesso em: 14 jul. 2024.

LAMPERT, A.; SILVEIRA, V. O. DA. Incorporação da Agenda 2030 ao Poder Judiciário Brasileiro: nova meta para 2020. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, v. 13, n. 3, p. 467–484, 2021.

LOBO, T. M. C. **CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juízes e juízas.** **Portal CNJ**, 26 set. 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>>. Acesso em: 14 jul. 2024

MAZOCCO, F. Organizações Internacionais e Políticas Públicas: a influência do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e do Banco Mundial nas

ações de combate à pobreza na Argentina e Brasil entre 2015 e 2020. **SÉCULO XXI: Revista de Relações Internacionais - ESPM-POA**, v. 14, n. 1, 18 jul. 2023.

MELLO, A. R. D. A FORMAÇÃO EM QUESTÕES DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA. **Revista Judicial Brasileira**, v. 1, n. 1, p. 135–153, 2021.

MORGADO, C. A Comissão Especial de Promoção da Igualdade de Gênero da Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro e o direito à boa administração: As pessoas no centro da atuação pública. **Revista Carioca de Direito**, v. 4, n. 1, p. 68–93, 19 dez. 2023.

NASSIF, V. M. J. et al. Influência das Ameaças de Gênero e Comportamento de Superação na Satisfação de Empreendedoras. **Future Studies Research Journal: Trends and Strategies**, v. 12, n. 3, p. 416–437, 1 set. 2020.

ONU. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável | As Nações Unidas no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>, <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>>. Acesso em: 14 jul. 2024.

ONU. **A ONU e o meio ambiente | As Nações Unidas no Brasil**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>, <https://brasil.un.org/pt-br/91223-onu-e-o-meio-ambiente>>. Acesso em: 14 jul. 2024.

PEREIRA, M. M. F.; SILVA, S. C. G.; LIMA, L. B. DA S. D. DE. DESIGUALDADE DE GÊNERO E SEGURANÇA HUMANA: UMA ANÁLISE DA POLÍTICA PÚBLICA TRIBUTÁRIA NO BRASIL. **Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)**, v. 10, n. 2, p. 598–623, 6 dez. 2022.

PINHEIRO, A. B. et al. Agenda 2030: Alinhamento dos projetos estratégicos dos tribunais de justiça aos objetivos de desenvolvimento sustentável. **Gestão e Projetos: GeP**, v. 13, n. 2, p. 171–194, 2022.

QUEIROZ, R. M. R.; FEFERBAUM, M. **Metodologia da Pesquisa em Direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

REIS, I. C. R. DOS. Os tribunais de salto: um olhar sobre a promoção das magistradas no estado do Rio de Janeiro. 28 mar. 2022.

ROSS, K. AS MULHERES NAS ESTRUTURAS DE TOMADA DE DECISÃO NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO EUROPEUS* WOMEN IN DECISION-MAKING STRUCTURES IN THE EUROPEAN MEDIA. **Media & Jornalismo**, n. ° 30, vol. 17, n. ° 1, p. 63, 2017.

SAAB, F. et al. Políticas públicas e desenvolvimento humano: fatores que impactam o IDH em municípios brasileiros. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 20, n. 2, p. 209–230, 2021.

SCHUH, T. J.; SILVA, M. G. DA. DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA EXPLORAÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO FEMININO E SUA

MANIFESTAÇÃO NO BRASIL. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 5, n. 14, p. 141–146, 14 fev. 2021.

SEVERI, F. C.; JESUS FILHO, J. DE. Is there a gender pay gap in the Brazilian judiciary? **Revista de Administração Pública**, v. 56, p. 208–225, 18 maio 2022.

SILVA, M. P. DA; LIMA, T. T. IGUALDADE DE GÊNERO: ODS 5 DA AGENDA 2030 E O PODER JUDICIÁRIO / GENDER EQUALITY: SDG 5 OF THE 2030 AGENDA AND THE JUDICIAL POWER. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 2, p. 1000–11007, 13 fev. 2022.

SILVEIRA, V. O. DA; PEREIRA, T. M. L. UMA NOVA COMPREENSÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA CONTEMPORANEIDADE A PARTIR DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS). **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 18, n. 3, p. 909–931, 5 dez. 2018.

SMITH, C.; BURKE, H. Glass Ceilings, Glass Parasols and Australian Academic Archaeology. **Australian Archaeology**, v. 62, n. 1, p. 13–25, 1 jun. 2006.

TELES, K. B. DE S. **Pioneira na magistratura inspira presença feminina no Poder Judiciário**. **Portal CNJ**, 31 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pioneira-na-magistratura-inspira-presenca-feminina-no-poder-judiciario/>>. Acesso em: 16 jun. 2024

TREISMAN, R. Remembering Marilyn Loden, who gave a name to the glass ceiling. **NPR**, 5 set. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 14^oed. [s.l.] São Paulo: Bookman, 2010.

YOSHIDA, M. R. F.; HELD, T. M. R. Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia. **Revista Eletrônica do CNJ**, v. 3, n. 2, p. 82–91, 2019.

ZANETTI, L. O. V. **Desigualdade (s) de gênero na magistratura: impactos da organização de trabalho genderezada na carreira das mulheres magistradas do tribunal de justiça Estado do Paraná-Brasil**. PhD Thesis—Portugal: [s.n.].