PODER JUDICIÁRIO
de Santa Catarina

CENSO DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA:

Percepções sobre Violência Doméstica, Questões Étnico-Raciais, Gênero e Sexualidade

2025

Presidente do PJSC
Desembargador Francisco José Rodrigues de Oliveira Neto

Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade - CEGRAD

Presidente
Desembargadora Vera Lúcia Ferreira Copetti

Membros – Juízes/Juízas de Direito
Maira Salete Meneghetti
Fernanda Pereira Nunes
Túlio Augusto Geraldo Parreiras

Membros – Servidores/Servidoras
Cibelene Piazza Ferreira (secretária)
Edenir Murilo da Costa
Marilande Fatima Manfrin Leida
Ellen Caroline Pereira

Programa Indira: pelas mulheres do PJSC
Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (CEVID) e Núcleo de Inteligência e Segurança Institucional (NIS)

Coordenadores

Desembargadora Hildemar Meneguzzi de Carvalho
Desembargador Sidney Eloy Dalabrida

Coordenadora-Adjunta (Cevid)
Juíza de Direito Naiara Brancher

Coordenadores Técnicos (NIS)
Delegado Mauro Rodrigues
Tenente-coronel Joanir Ricardo Pereira

Equipe técnica:
Rosilene Aparecida da Silva Lima
Michelle de Souza Gomes Hugill
Bruna Mafra Castilho
Antônio Carlos José Britto

Capa: Imagem gerada por aplicativo de inteligência artificial

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Idade dos respondentes 9
Figura 2 - Raça/Etnia dos respondentes 10
Figura 3 - Tipos de deficiência e/ou condição atípica 11
Figura 4 - Identidade de gênero 12
Figura 5 - Orientação Sexual 14
Figura 6 - Vínculo funcional 15
Figura 7 - Nìvel de conhecimento sobre a lei Maria da Penha 16
Figura 8 - Percepção sobre a proteção das mulheres pela LMP 17
Figura 9 - Violência doméstica ou familiar provocada por um homem 18
Figura 10 - Tipo de violência sofrida 19
Figura 11 - Violência doméstica ou familiar provocada por um homem 19
Figura 12 - Convivência com o autor da violência 20
Figura 13 - Residência no mesmo local que o autor da violência 21
Figura 14 - Tipo de vínculo com o autor da violência 22
Figura 15 - Atitude tomada em relação à última agressão 24
Figura 16 - Rede de apoio acionada pelas mulheres ao relatarem a violência sofrida 26
Figura 17 - Procura por assistência de saúde em decorrência da violência sofrida 27
Figura 18 - Acompanhamento de saúde mental e/ou terapia por causa da violência sofrida 28
Figura 19 - Quadro geral da percepção de representatividade no PJSC 30
Figura 20 - Quadro segmentado da percepção de representatividade no PJSC 31
Figura 21- Quadro geral sobre a percepção de preterimento no espaço de trabalho por conta da cor/raça.... 34
Figura 22 - Quadro geral sobre a percepção sobre preterimento no espaço de trabalho por conta do gênero 35
Figura 23 - Quadro geral sobre a percepção sobre preterimento no espaço de trabalho por conta da orientação sexual 36
Figura 24 - Percepção de vivência de condutas racistas nas dependências do PJSC 37
Figura 25 - Percepção de vivência de condutas homofóbicas nas dependências do PJSC 38
Figura 26 - Percepção de vivência de condutas homofóbicas nas dependências do PJSC 39
Figura 27 - Quem praticou o ato/fala? 41
Figura 28 – Percepção sobre a orientações e formação no tema raça/etnia, gênero e sexualidade 42
Figura 29 – Percepção sobre a suficiência das ações no PJSC 44
Figura 30 – Percepção o ambiente de trabalho para as pessoas racializadas e LGBTQIA+ 45

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 5
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 6
2 PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES 8
2.1 Faixa Etária 9
2.2 Raça/Etnia 9
2.3 Pessoa com deficiência 10
2.4 Identidade de Gênero 11
2.5 Orientação Sexual 12
2.6 Vínculo Funcional com o PJSC 14
3 CONCEPÇÕES E PERCEPÇÕES SOBRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR E LEI MARIA DA PENHA 15
3.1 Conhecimento sobre a Lei Maria da Penha 16
3.2 Percepção sobre a proteção da Lei Maria da Penha 17
3.3 Experiência de Violência Doméstica ou Familiar 18
3.4 Atitude em Relação a Violência Doméstica e Familiar Sofrida 24
4 CONCEPÇÕES E PERCEPÇÕES SOBRE QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO E DE SEXUALIDADE 29
4.1 Percepção de Representatividade no PJSC 29
4.2 Experiência de Preterimento no Espaço de Trabalho 33
4.3 Vivência/Presença de Condutas Racistas e Homofóbicas 36
4.4 Participação nas formações sobre gênero, raça/etnia e sexualidade 41
4.5 Percepção sobre Suficiência das Ações do PJSC 43
4.6 Percepção sobre ambiente de trabalho para as pessoas racializadas e LGBTQIA+ 44
4.7 Sugestões de Ações para Fortalecer a Equidade de gênero, racial e de sexualidade e Prevenir a Violência 46
4.8 Ação(ões) que o PJSC pode realizar para prevenir e enfrentar a violência doméstica contra magistradas e servidor as, e questões étnico-racial e sexualidade. 47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 49
REFERÊNCIAS 54

1 INTRODUÇÃO

Um ambiente de trabalho justo, igualitário e livre de discriminação é essencial para o funcionamento de qualquer instituição que valoriza o bem-estar de seus colaboradores. É igualmente fundamental que magistradas e servidoras, quando inseridas em contextos de violência doméstica e familiar encontrem apoio e assistência inicial na própria instituição. Essas questões são primordiais para o Poder Judiciário, instituição que tem a responsabilidade de promover a justiça e os direitos das pessoas.

Para lidar com tais fenômenos, o Conselho Nacional de justiça - CNJ tem elaborado e incentivado políticas institucionais focadas no enfrentamento da discriminação étnico-raciais, de gênero e sexualidade, por meio da edição resoluções, recomendações e portarias. A título de exemplo, tem-se as Resoluções n. 254 e 255, ambas de 2018, relativas ao enfrentamento da violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à participação Feminina no Poder Judiciário, respectivamente; a Recomendação nº 102, de 19 de agosto de 2021, também do CNJ, sobre o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança Voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica praticada contra Magistradas e Servidoras. E no âmbito do PJSC, tem-se a Resolução GP n. 53/2022, instituindo o Programa Indira: pelas mulheres do PJSC e a Resolução GP N. 61 de 13 de agosto de 2024, que cria o Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades.

Na perspectiva do direito, a justiça tem procurado acompanhar a dinâmica dos sujeitos e suas necessidades enquanto sujeitos de direitos e as determinações societárias que articulam diferentes formas de discriminação, preconceito, racismo e violências de gênero. Seguindo nessa direção, o Comitê de Equidade de Gênero, Raça e Diversidades (CEGRAD) e a Coordenadoria Estadual da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar (Cevid), por meio do Programa Indira: pelas mulheres do PJSC (Cevid e NIS) desenvolveram a presente pesquisa, com objetivo compreender como os/as trabalhadores(as) do Poder Judiciário de Santa Catarina - PJSC percebem a diversidade étnica, racial, de gênero e sexualidade, e violência doméstica e familiar.

Nesta pesquisa buscou-se informações a respeito do perfil sociodemográfico, o conhecimento sobre a Lei Maria da Penha, as percepções concepções sobre violência doméstica e familiar e como os/as respondentes percebem a inclusão e a discriminação étnico-racial, de gênero e sexualidade no cotidiano institucional. De modo crítico, as respostas das questões fechadas foram analisadas observando as experiências coletivas e não os sujeitos individualmente. O anonimato foi

garantido, e no início do formulário foi solicitado consentimento para a utilização dos dados, visando a construção de um diagnóstico que poderá auxiliar na elaboração e no aperfeiçoamento das políticas institucionais do PJSC voltadas às temáticas abordadas.

Os resultados reforçam que a força de trabalho do PJSC é, em sua maioria, feminina, cisgênera e branca, e com um número significativo de servidores(as) efetivos(as). Embora a maioria tenha um conhecimento razoável sobre a Lei Maria da Penha, muitos já passaram por situações de violência doméstica e familiar, sendo a psicológica a mais comum. Os dados indicam que procurar apoio da rede de enfretamento e proteção das mulheres em situação de violência ainda é um desafio para muitas.

No que diz respeito à diversidade, a pesquisa revelou que a maioria acredita ser uma representação adequada, mas, também, trouxe à tona a existência de experiências de exclusão, além de comportamentos racistas e homofóbicos no ambiente de trabalho. Ademais, muitos(as) participantes questionaram as ações afirmativas do PJSC e sua eficiência, especialmente as relacionadas à sexualidade e equidade racial. Observa-se que a ideia de um ambiente de trabalho inclusivo ainda não é uma realidade para todos(as).

A pesquisa representa um importante momento para o PJSC, desvelando as concepções e percepções do corpo funcional sobre violência doméstica, questões étnico-raciais, gênero e sexualidade. Pretende-se que os resultados inaugurem e ampliem a elaboração de políticas institucionais voltadas ao enfrentamento de quaisquer formas de discriminações, racismo e preconceitos, bem como a recusa a todas as violências, em todas as suas expressões e dimensões praticadas contra magistradas e servidoras.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de pesquisa visando compreender as concepções e percepções do corpo funcional sobre violência doméstica, questões étnico-raciais, gênero e sexualidade, utilizando de procedimentos metodológicos que permitissem a análise das categorias mencionadas, de maneira ética, sigilosa e coerente com o objetivo proposto. Para tanto, optou-se por uma abordagem mista (qualitativa e quantidade), possibilitando uma visão mais abrangente, aprofundada e mensuração de dados objetivos. O público-alvo da pesquisa foram magistrados(as); servidores(as) efetivos/as, comissionados/as, cedidos/as; voluntários/as; estagiários/as; bolsistas e terceirizados/as – que compõe o quadro de pessoal do Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), totalizando **685** pessoas

participantes, em um universo de quase 14 mil. A coleta de dados foi realizada no período de 10 de abril a 10 de maio de 2025, mediante questionário *online,* encaminhado para correio eletrônico institucional do quadro de pessoal do PJSC.

Com base nessas informações, *a amostra apresenta uma margem de erro de aproximadamente ±3,75%, com um nível de confiança de 95%, assumindo máxima variabilidade e amostragem aleatória simples*[1]. Em razão da natureza das categorias, optou-se por uma pesquisa de caráter exploratório, com questionário estruturado, composto por questões fechadas, de múltipla escolha. Essa modalidade técnica permite uma visão mais geral dos temas e fenômenos, além de fornecer subsídios para ações institucionais podem ser base para pesquisas mais detalhadas e aprofundadas com as mesmas categorias.

Além dos dados estatísticos obtidos por meio das perguntas fechadas (quantitativas), tem-se uma questão aberta (qualitativa). Ademais, os dados quantitativos foram transformados em qualitativos durante a análise do conteúdo. Por tanto, utilizou-se uma abordagem quantiqualitiva, também designada de métodos mistos, pois integra estratégias de coleta e análise de dados tanto de procedimentos qualitativos quanto quantitativos (Gil, 2021). Segundo esse autor, as abordagens combinadas possibilitam a articulação de números e medidas estatísticas com as experiências vividas pelos sujeitos respondentes. Essa opção se justifica dada a complexidade dos temas, objetos deste estudo, e por possibilitar análise mais abrangentes, suprimindo as limitações uma da outra (Gil, 2021, p. 57)[2].

De acordo com Yin (2016, p. 07), a pesquisa qualitativa estuda o significado das experiências humanas nos contextos em que elas vivem. Ela "difere por sua capacidade de representar as visões e perspectiva dos participantes de um estudo" e abrange "condições contextuais - condições sociais, institucionais e ambientais em que as vidas das pessoas se desenrolam". A respeito de estudos

---

[1] Cabe ressaltar que, embora a amostra seja estatisticamente válida para o conjunto do PJSC, *o cálculo não considerou estratificações, o que impede generalizações específicas para grupos como apenas magistrados ou apenas servidores, por exemplo*. A margem de erro foi calculada usando a fórmula estatística padrão para amostragens aleatórias simples com correção para população finita. Assumiu-se proporção máxima de variação (50%) e um nível de confiança de 95%, resultando em uma margem de erro de aproximadamente ±3,75%: $x = E = Z\ x \sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}\ x \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$, em que E = margem de erro; Z= valor crítico da distribuição normal padrão (1,96 para 95% de confiança); p = proporção esperada de respostas (usualmente se usa 0,5 para obter a margem de erro máxima); n = tamanho da amostra, N = tamanho da população. O fator final $\sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$ é a correção para populações finitas, usada quando a população total é conhecida e não muito grande. Fonte: WIKIPÉDIA. *Margem de erro*. Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Margem_de_erro. Acesso em: 3 jul. 2025.

[2]GIL. Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7ª ed. - (3ª reimpr.). São Paulo: Atlas 2021.

2

com metodologia mista, o autor aponta que se deve abordar "um conjunto de questões de pesquisa que deliberadamente exigem evidências métodos qualitativos e quantitativos" (Yin, 2016, 261/2)[3]. Segundo ele, abordagem quantitativa são essenciais e permitem ir além das generalizações estatísticas, mas, também, possibilitam reflexões teóricas mais abrangentes sobre os fenômenos.

O formulário foi estruturado em três partes: a primeira, composta por perguntas fechadas para a todos(as) os/as respondentes, a segunda parte, direcionada somente para as pessoas que se identificam como mulheres, ambas permitiram observar as percepções, concepções sobre os temas investigados de maneira objetiva; e a terceira parte composta por uma pergunta aberta, direcionada a todos(as) respondentes.

A articulação entre os dados quantitativos e qualitativos amplia a análise dos dados, mas, também revela como opera o racismo e o sexismo, e como a violência doméstica e familiar contra as mulheres se manifestam nas vivências cotidianas. Desse modo, a abordagem quantiqualitativa possibilita dar visibilidade aos números e às falas das pessoas que integram o quadro funcional do PJSC, quanto aos temas tratados nesta pesquisa.

2 PERFIL DOS(AS) RESPONDENTES

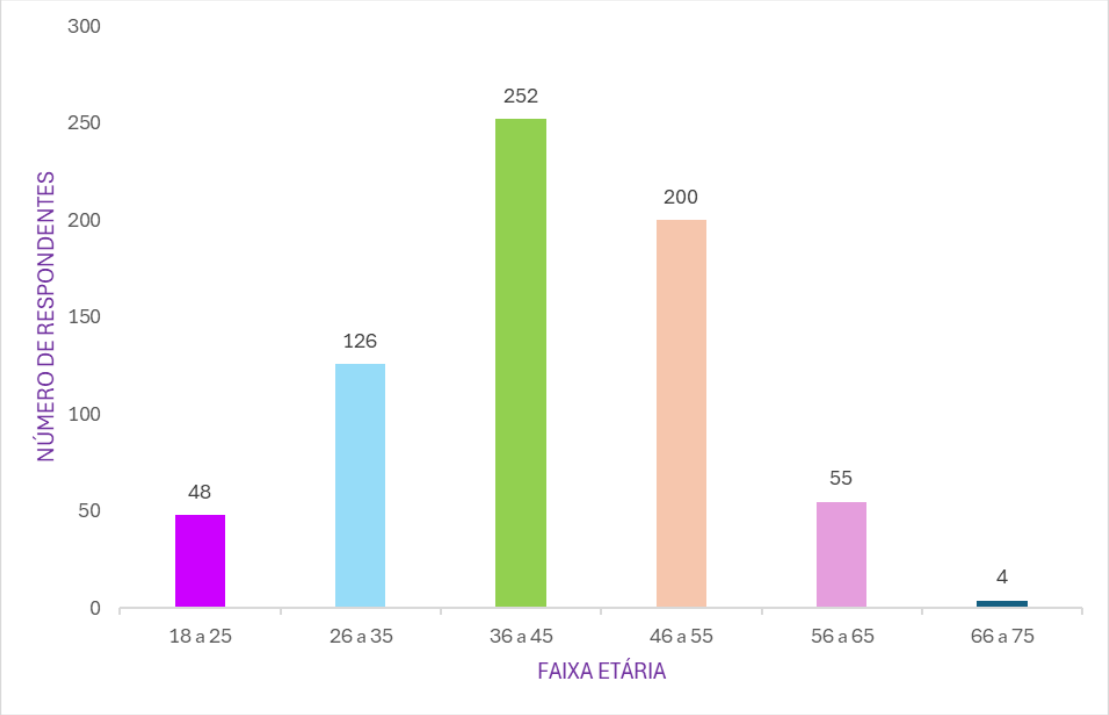
Este capítulo apresenta o perfil sociodemográfico dos(as) participantes da pesquisa, com base nas informações autorreferidas. Foram consideradas variáveis como faixa etária, raça/etnia, deficiência, identidade de gênero, orientação sexual, vínculo funcional com o PJSC e o exercício de função de liderança, com o objetivo de compreender a diversidade presente entre os respondentes, contextualizando as análises posteriores sobre percepção institucional, inclusão e equidade no ambiente de trabalho.

[3] YIN, Robert K. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Tradução de Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.

2.1 Faixa Etária

A maioria dos respondentes concentra-se **nas faixas etárias de 36 a 45 anos (36,8%) e 46 a 55 anos (29,2%)**, totalizando 66% da amostra. Respondentes de 26 a 35 anos representam 18,4%, enquanto os mais jovens (18 a 25 anos) e os mais velhos (56 a 65 e 66 a 75) somam juntos 15%.

Figura 1 - Idade dos respondentes

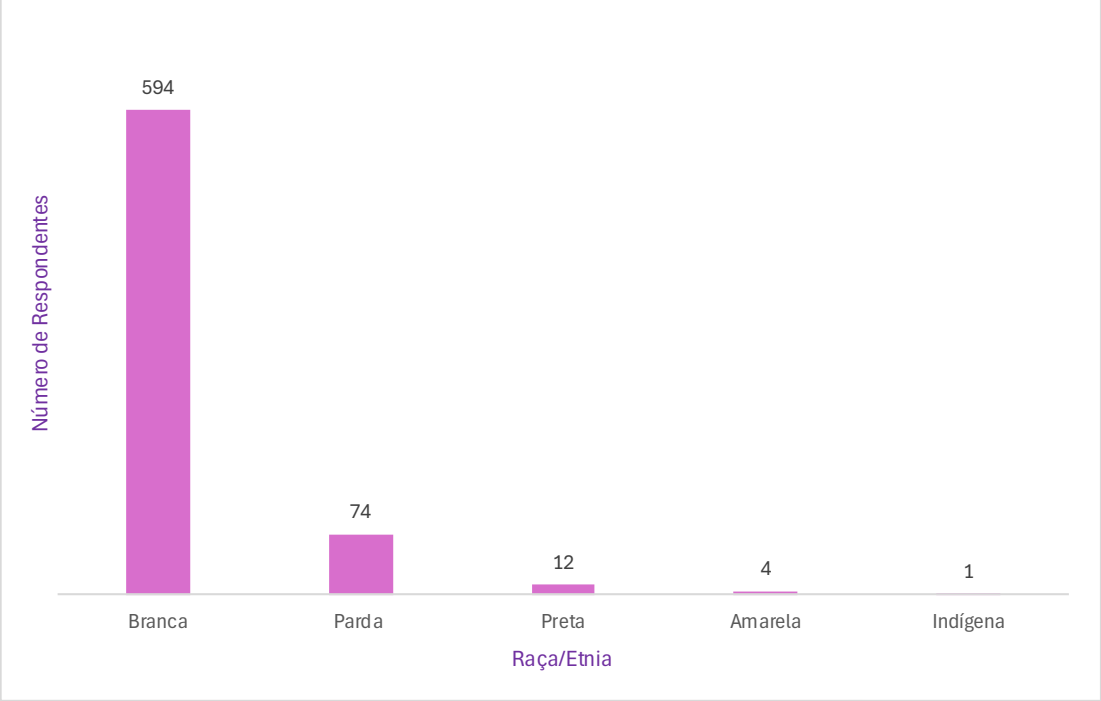


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

2.2 Raça/Etnia

Perguntado com que raça/etnia o/a participante se identificava, verificou-se que a maioria expressiva dos respondentes se autodeclara branca (86,7%), seguida por pessoas pardas (10,8%) e, em menor proporção, pretas (1,8%). Pessoas que se identificam como amarelas (0,6%) e indígenas (0,1%) representam uma minoria na amostra. Esses dados revelam uma baixa diversidade racial no quadro funcional respondente do PJSC, isso pode refletir as desigualdades históricas de acesso e permanência no serviço público.

Figura 2 - Raça/Etnia dos respondentes



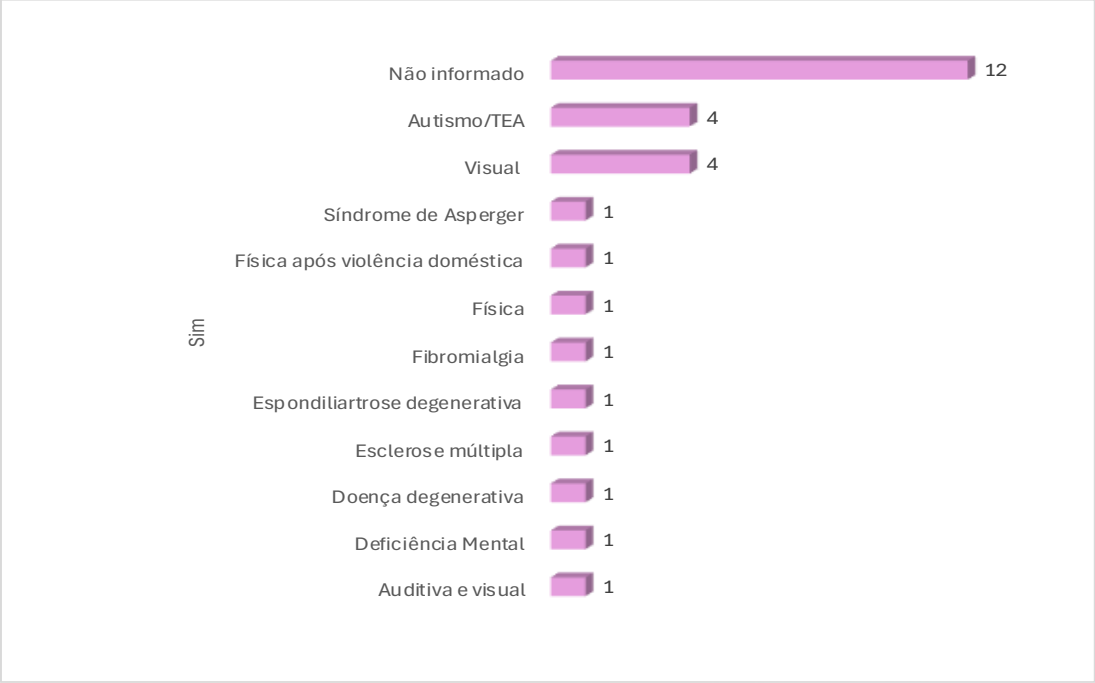
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Comparando com dados do Censo 2022 do IBGE a pesquisa indica que a amostra do PJSC é significativamente mais branca do que a população de Santa Catarina e a brasileira como um todo: 86,7 % dos respondentes se declararam brancos, enquanto essa proporção é de 76,3 % no estado e 43,5 % no Brasil. Por sua vez, grupos raciais como pardos (10,8 %), pretos (1,8 %), amarelos (0,6 %) e indígenas (0,1 %) estão sub-representados em relação aos índices estaduais e nacionais.

2.3 Pessoa com deficiência

Questionado se a pessoa se identifica como pessoa com deficiência, cerca de 95,77% responderam que "não". 27 pessoas (4,0%) declararam possuir algum tipo de deficiência ou condição relacionada. Dentre essas, 12 (1,76%) especificaram suas condições no campo "Outros", o que demonstra a busca por maior precisão ou identificação com categorias não previstas nas opções do questionário. As deficiências mais recorrentes foram autismo/TEA e visual, com 4 ocorrências cada (0,59%). Os demais relatos incluem condições diversas como síndrome de Asperger, fibromialgia, doenças degenerativas e um caso de deficiência decorrente de violência doméstica.

Figura 3 - Tipos de deficiência e/ou condição atípica



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

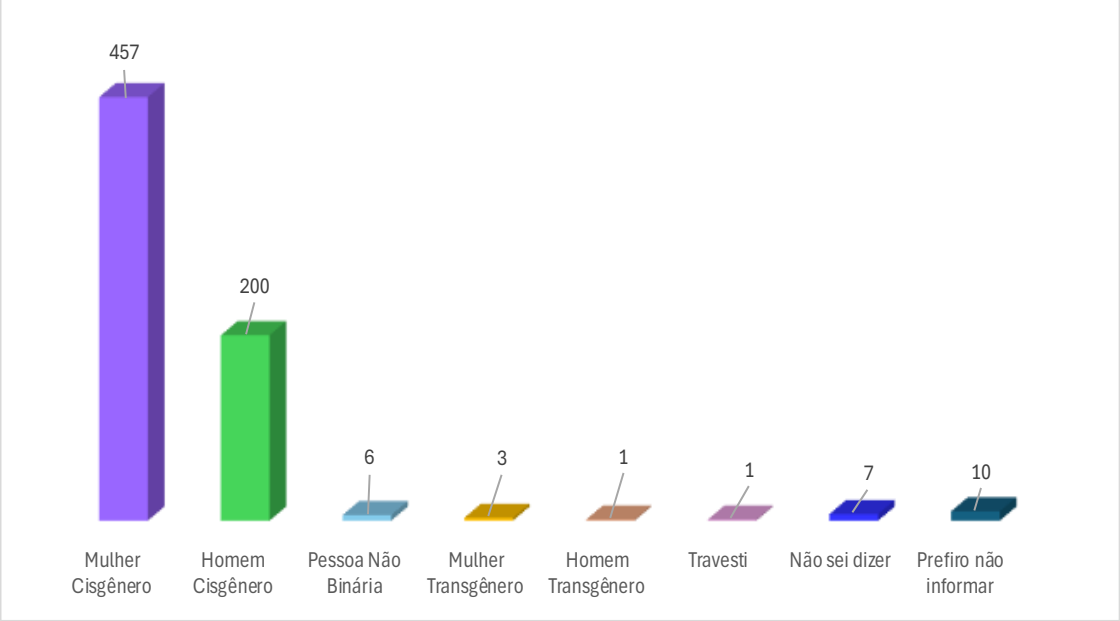
2.4 Identidade de Gênero

De acordo com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p. 16), utiliza-se a categoria gênero para designar um conjunto de características e papeis socialmente atribuídas ao masculino e ao feminino. Em resumo, enquanto sexo se refere à biologia (órgãos sexuais, aparelho reprodutor), gênero relaciona-se às características socialmente construídas. Perceber-se um homem ou uma mulher vai além das características biológicas, pois há um conjunto de construções sociais, referentes aos papéis socialmente atribuídos às pessoas como: gostos, destinos e expectativas quanto aos comportamentos. Se por um lado há pessoas que se identificam com as características que correspondem a seu sexo biológico, por outro, há pessoas que se identificam com as tradicionalmente associadas ao sexo distinto ao seu etc. Isso denomina-se Identidade de Gênero (2021, p. 18).

Com relação à sua identidade de gênero, a maioria dos respondentes se identificou como mulher cisgênero (66,7%) ou homem cisgênero (29,2%), revelando uma predominância de identidades de gênero alinhadas ao sexo atribuído no nascimento. Por outro lado, 11 pessoas (1,6%) se declararam como não binárias, transgêneras ou travestis, o que aponta para a existência de

diversidade de gênero no quadro funcional do PJSC, embora ainda em proporção reduzida. Além disso, 17 respondentes (2,5%) indicaram que preferem não informar ou não sabem dizer, aspecto que pode estar relacionado à falta de familiaridade com os termos, receio de exposição ou lacunas institucionais no acolhimento à pluralidade de gênero.

Figura 4 - Identidade de gênero



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A amostra do PJSC apresenta uma predominância de mulheres cisgênero (66,7%), em contraste com a distribuição mais equilibrada do gênero na população brasileira, onde as mulheres representam 51,5% e os homens 48,5% segundo o Censo IBGE de 2022. Já as identidades de gênero não cisnormativas — incluindo pessoas não binárias (0,9%), mulher trans (0,4%), homem trans (0,1%) e travestis (0,1%) — somam 1,6%. Esse percentual é inferior à estimativa nacional de cerca de 2% de pessoas trans ou não binárias no Brasil, sugerindo que embora a amostra do PJSC reflita a presença dessa diversidade, ela ainda está sub-representada em relação à realidade nacional.

2.5 Orientação Sexual

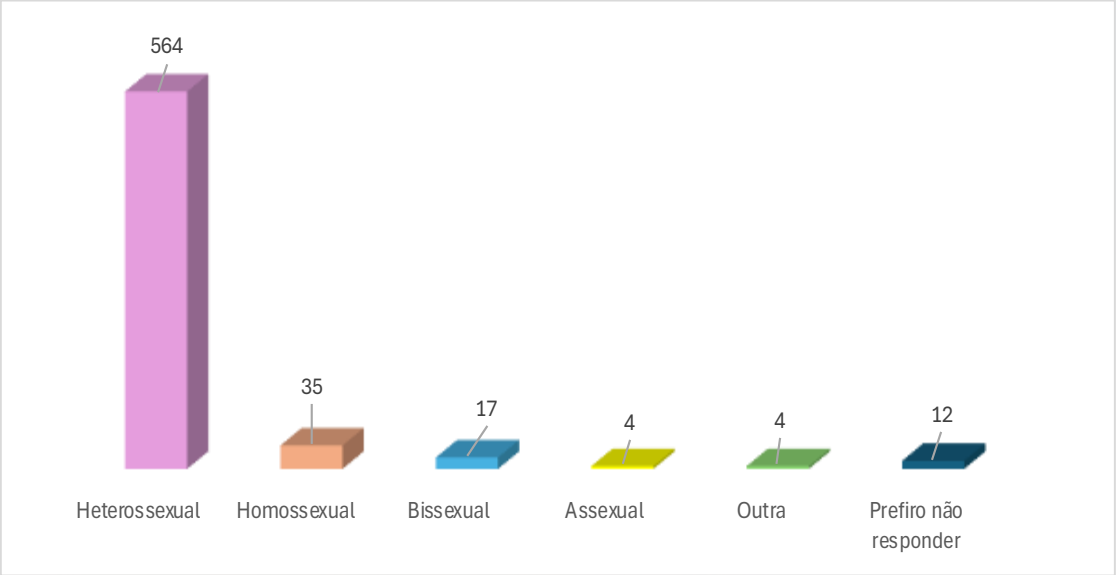
O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (PPG), é uma ferramenta normativa essencial para promover a equidade no judiciário brasileiro. Entre os diversos marcadores sociais de desigualdades contemplados, ressalta-se a orientação sexual e “assim como aos gêneros

são atribuídas cargas valorativas diferentes, o mesmo ocorre com as diferentes orientações sexuais. Em nossa sociedade, estabeleceu-se como "padrão" a heterossexualidade, enquanto orientações sexuais como a homossexualidade e a bissexualidade são consideradas "desviantes" (PPG, 2021, p. 19). Ainda de acordo com o PPG, a "Orientação sexual diz respeito à atração afetivossexual por algum(ns) gênero(s), não havendo, portanto, uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas" (PPG, 2021, p. 19)[4]. Neste sentido, uma das principais recomendações do CNJ é que os operadores do Direito evitem a reprodução de estereótipos e preconceitos relacionados à orientação sexual das pessoas envolvidas, e considerem as interseccionalidades em todas as fases dos processos.

Nesta pesquisa, a pergunta sobre orientação sexual foi respondida por 636 pessoas. A maioria se identifica como heterossexual (88,7%), enquanto 9,4% declararam orientações sexuais diversas, sendo as mais comuns a homossexualidade (5,5%) e a bissexualidade (2,7%). Também foram citadas assexualidade e outras identidades, totalizando um retrato de diversidade afetivo-sexual no âmbito do PJSC. Doze pessoas (1,9%) optaram por não responder à pergunta, o que pode indicar reservas quanto à exposição desse dado em ambiente institucional.

[4] **Heterossexualidade:** É a atração por pessoas do gênero oposto.
Homossexualidade: Refere-se à atração por pessoas do mesmo gênero.
Gays: Termo comumente usado para homens que se sentem atraídos por outros homens.
Lésbicas: Termo usado para mulheres que se sentem atraídas por outras mulheres.
Bissexualidade: É a atração por mais de um gênero. Pessoas bissexuais podem se sentir atraídas tanto por pessoas do mesmo gênero quanto do gênero oposto.
Pansexualidade: É a atração por pessoas, independentemente de sua identidade de gênero. Para os pansexuais, o gênero não é um fator determinante na atração, que é focada no indivíduo.
Assexualidade: Descreve a falta de atração sexual por qualquer gênero. É importante notar que pessoas assexuais podem sentir atração romântica, platônica e formar relacionamentos afetivos profundos.
Demissexualidade: É uma orientação no espectro assexual. Pessoas demissexuais só desenvolvem atração sexual depois de formar uma forte conexão emocional com alguém.
OBS: A sexualidade humana é complexa e pode ser fluida. Esta lista não cobre todas as identidades existentes, e a forma como cada pessoa se identifica e vivencia sua orientação é única. O mais importante é o respeito à autoidentificação de cada um.

Figura 5 - Orientação Sexual



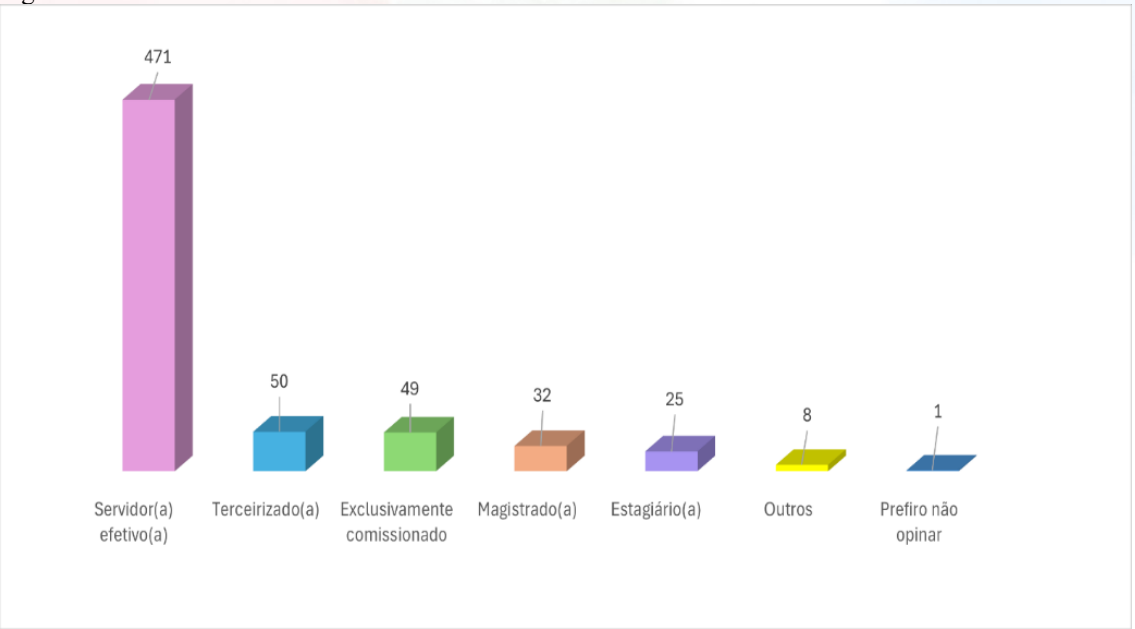
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Em comparação, dados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019, divulgados pelo IBGE, mostram que 94,8% da população brasileira adulta se declarou heterossexual, 1,2% homossexual e 0,7% bissexual; ainda, 1,1% não soube informar e 2,3% optaram por não responder.

2.6 Vínculo Funcional com o PJSC

A pergunta sobre o vínculo funcional foi respondida por 636 pessoas. Dessas, 74,1% é composta por servidores(as) efetivos(as), seguidas por terceirizados(as) (7,9%), exclusivamente comissionados(as) (7,7%) e magistrados(as) (5,0%). Estagiários(as) representam 3,9% da amostra, enquanto as categorias “Outros” e “Prefiro não opinar” somam apenas 1,4%.

Figura 6 - Vínculo funcional



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Importante destacar que não houve respostas para as categorias de voluntários e policiais militares. Além disso, 189 (30%) pessoas afirmaram ocupar a categoria *cargo comissionado* e 180 (28%) respondentes possuem função gratificada. Esses dados indicam que, embora a pesquisa tenha alcançado grande parte dos grupos do quadro funcional do PJSC, predomina a perspectiva dos(as) servidores(as) concursados(as), que compõem a base majoritária da instituição.

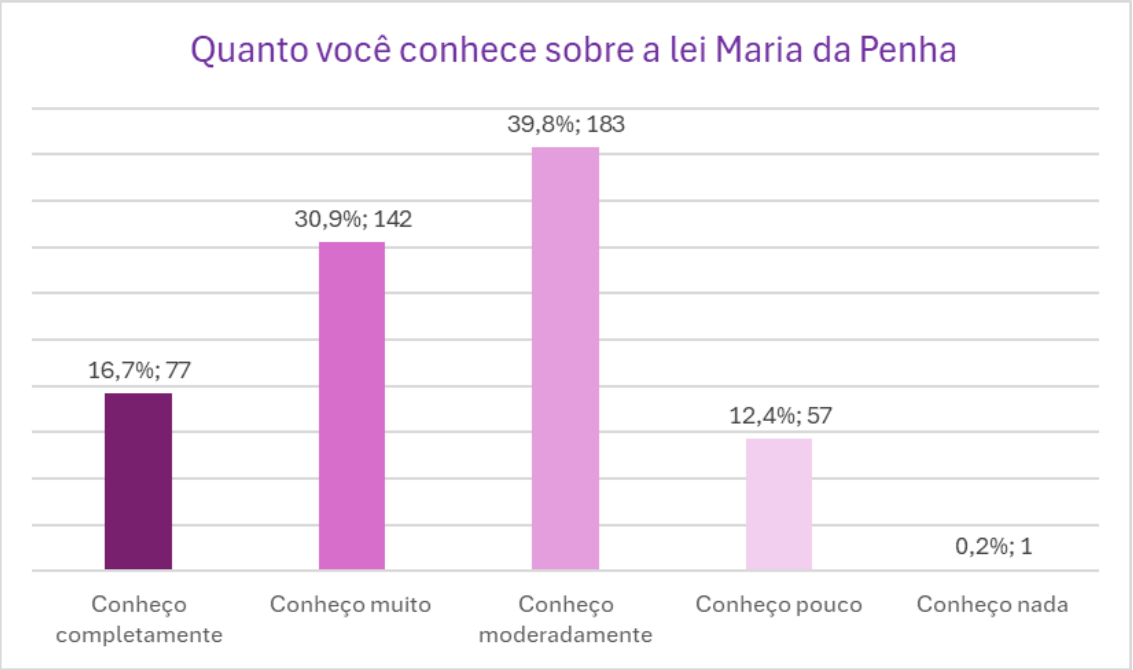
3 CONCEPÇÕES E PERCEPÇÕES SOBRE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR E LEI MARIA DA PENHA

Este capítulo trata das concepções e percepções das mulheres sobre a violência doméstica e familiar, bem como seu conhecimento e sua avaliação acerca da Lei n. 11.340/2006 - Maria da Penha. Foram **460 pessoas que se identificaram como "mulheres",** o público-alvo desta parte da pesquisa. O questionário explorou o grau de conhecimento sobre a legislação, as percepções de sua efetividade, as vivências pessoais de violência doméstica ou familiar, os tipos de violência sofridas, as atitudes diante da última agressão, busca por assistência, inclusive de saúde.

3.1 Conhecimento sobre a Lei Maria da Penha

Entre as mulheres respondentes, a ampla maioria afirmou possuir conhecimento sobre a Lei Maria da Penha: 17% disseram conhecer completamente, 31% conhecem muito e 40% moderadamente, totalizando 88% com domínio relevante do tema. Apenas 12% declararam conhecer pouco ou nada sobre a legislação, sendo que apenas uma participante afirmou desconhecê-la totalmente. Esses dados sugerem um alto grau de informação sobre a Lei Maria da Penha no universo pesquisado, indicando um possível reflexo da atuação do PJSC na promoção do tema e da inserção das respondentes em ambiente jurídico.

Figura 7 - Nível de conhecimento sobre a lei Maria da Penha



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

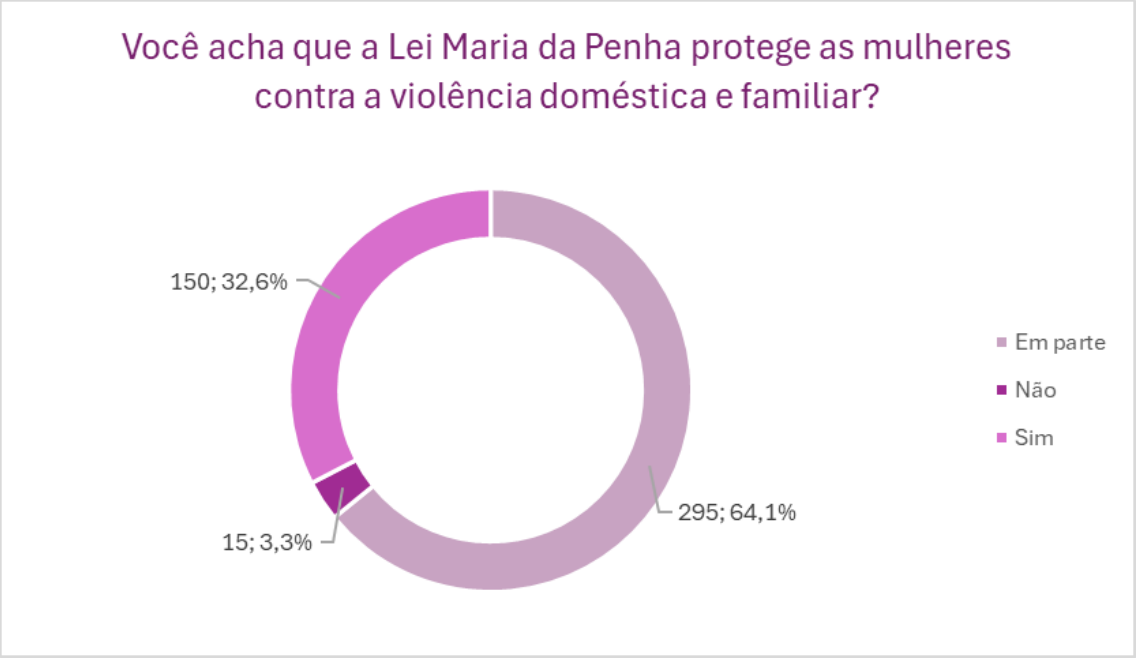
Enquanto a 10ª edição da pesquisa nacional do DataSenado aponta que apenas 24% das brasileiras afirmam "conhecer muito" a Lei Maria da Penha, em Santa Catarina esse percentual chega a 27% das mulheres (BRASIL, 2023; ICL NOTÍCIAS, 2024). Assim, observa-se que mulheres do PJSC indicam possuir um grau de conhecimento significativamente superior ao verificado tanto no cenário estadual quanto, já que 48% declararam conhecer "completamente" ou "muito" a legislação, reforçando a importância das iniciativas institucionais de formação e sensibilização no âmbito do

Judiciário, ainda que evidenciem a necessidade de continuidade e aprofundamento dos programas e ações.

3.2 Percepção sobre a proteção da Lei Maria da Penha

A análise sobre a percepção sobre a proteção das mulheres pela Lei Maria da Penha (LMP) revela um cenário interessante.

Figura 8 - Percepção sobre a proteção das mulheres pela LMP



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

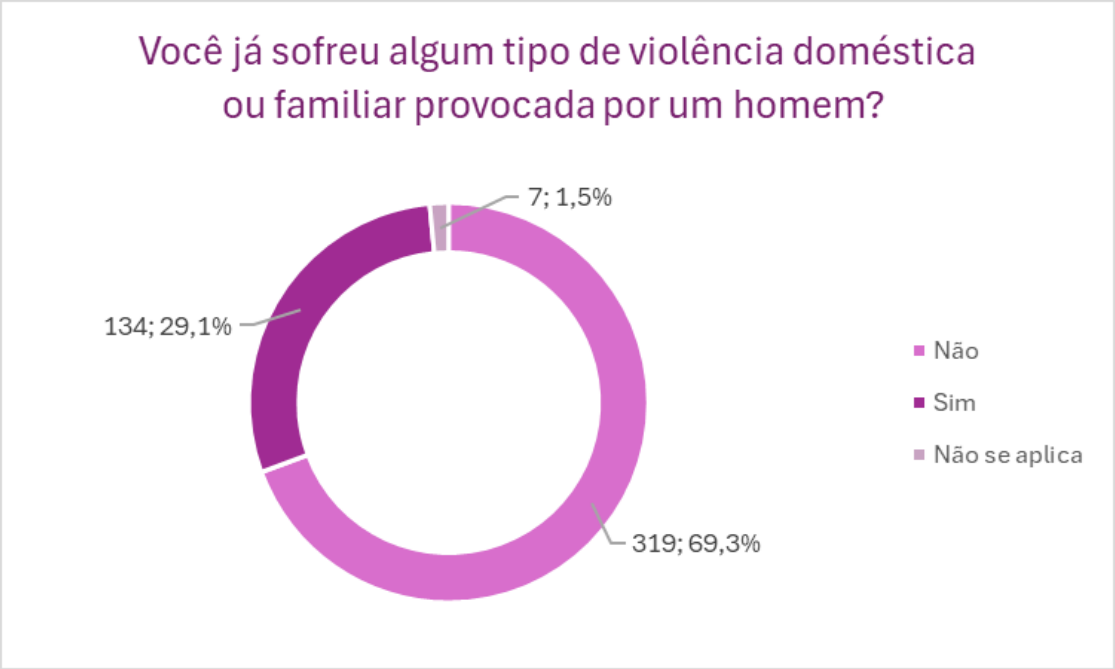
Das respondentes, 150 pessoas (32,6%) acreditam que a LMP protege as mulheres. Entretanto, a maior parte dos participantes, 295 indivíduos (64,1%), opina que a LMP protege as mulheres apenas em parte. Isso indica uma percepção de que, embora existam alguns avanços ou aspectos positivos, há lacunas que precisam ser abordadas para garantir uma proteção mais eficaz e abrangente.

Por fim, 15 respondentes (3,26%) afirmam que a LMP **n**ão protege as mulheres de forma alguma. Essa perspectiva é preocupante e revela a necessidade de reflexões e ações mais concretas para assegurar que a legislação atenda a todas as demandas da igualdade de gênero.

3.3 Experiência de Violência Doméstica ou Familiar

Esta sessão aborda dados relevantes sobre a vivência de mulheres do Poder Judiciário de Santa Catarina em relação à violência doméstica e familiar, destacando sua frequência, tipologias, vínculos com os autores de violência e os impactos dessa realidade nas suas vidas pessoal e profissional, apresentando dados quantitativos sobre a prevalência da violência, o tipo mais recorrente, a ocorrência recente de agressões, bem como aspectos relacionados à convivência ou coabitação com o autor da violência, grau de parentesco e o vínculo afetivo/familiar entre vítima e agressor, evidenciando a complexidade dos contextos nos quais a violência contra as mulheres ocorre.

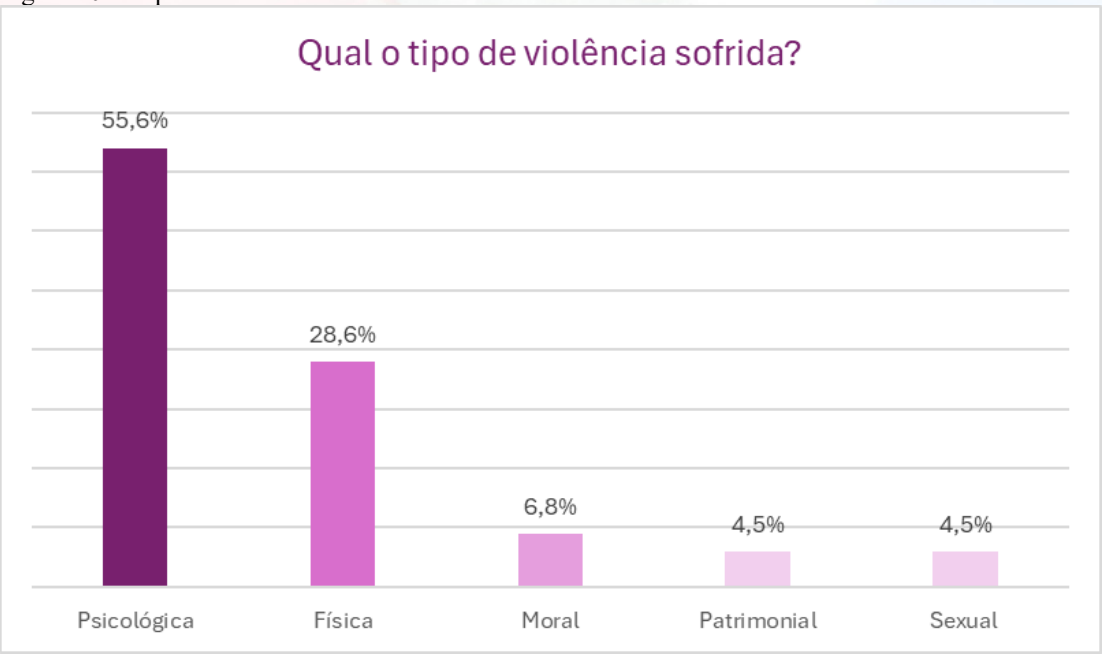
Figura 9 - Violência doméstica ou familiar provocada por um homem



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Perguntado qual o tipo de violência sofrida, 133 mulheres responderam, indicando que a violência psicológica é a forma mais recorrente entre as vítimas de violência doméstica ou familiar percebida, sendo relatada por 55,6% das respondentes. Em seguida, a violência física aparece com 28,6. Outros tipos de violência, como a moral (6,7%), patrimonial (4,5%) e sexual (4,5%), também estão presentes, embora em menor proporção.

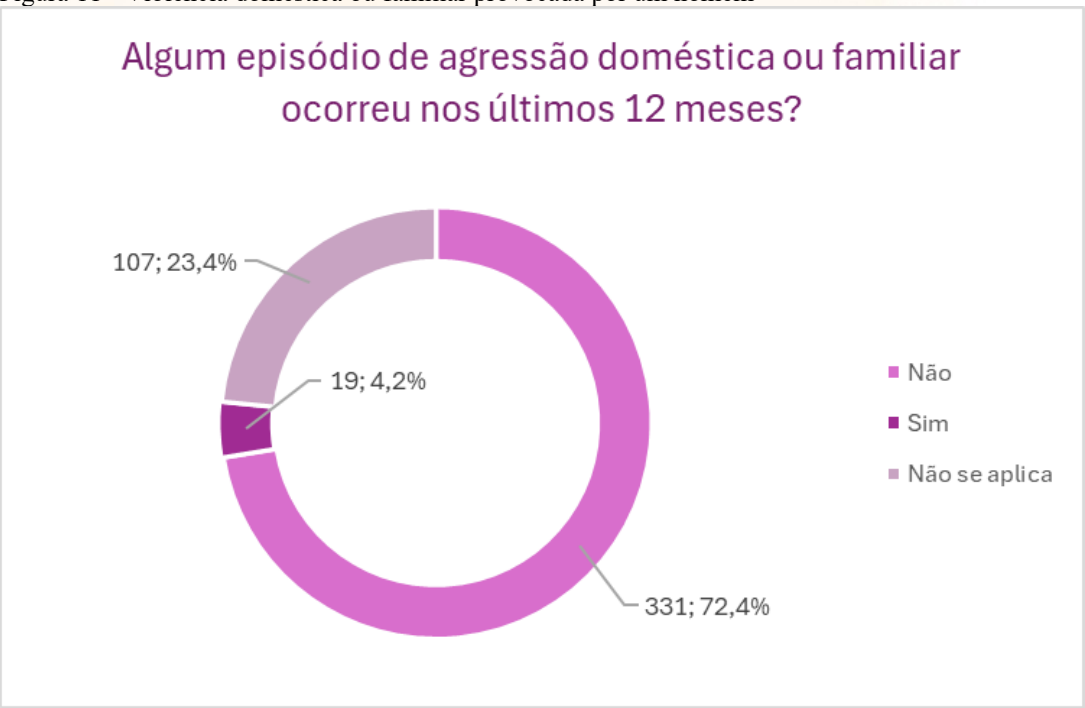
Figura 10 - Tipo de violência sofrida



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Em relação à pergunta sobre a ocorrência de agressão nos últimos 12 (doze) meses, cerca de 4% das mulheres afirmou positivamente, indicando que há existência de mulheres em situação de violência doméstica e familiar no quadro de pessoal no Poder Judiciário catarinense é bastante atual.

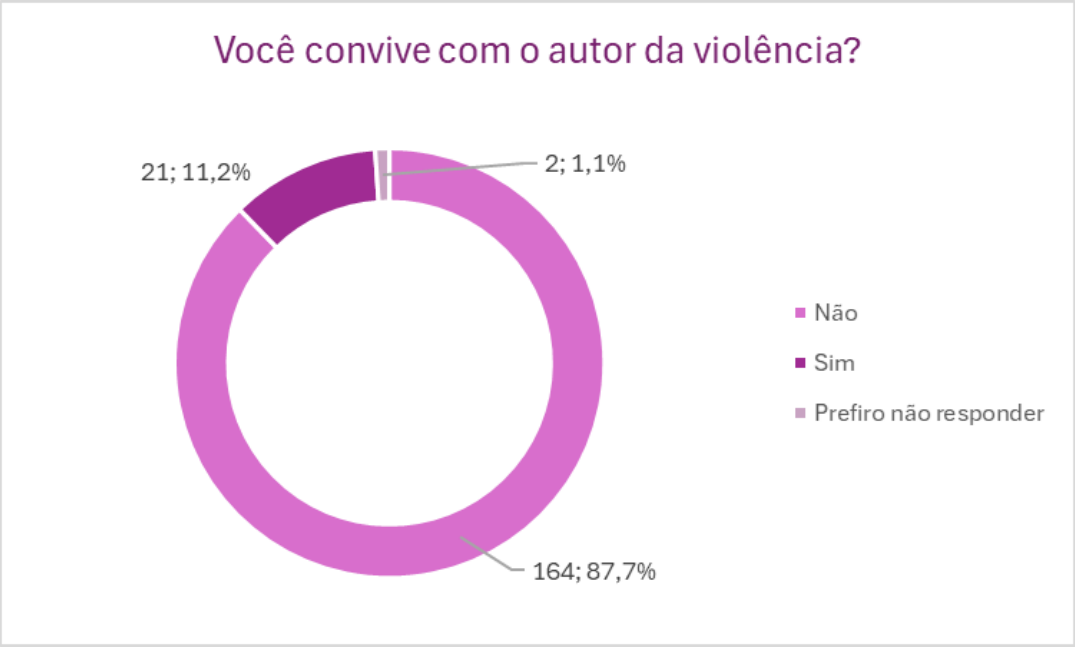
Figura 11 - Violência doméstica ou familiar provocada por um homem



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Ademais, considerando que 134 mulheres afirmaram já ter sofrido algum tipo de violência doméstica e familiar provocada por um homem (Figura 9) e que 19 disseram que as agressões ocorreram nos últimos doze meses (Figura 11), tem que cerca de 14% das mulheres que já sofreram violência doméstica e familiar, ou seja, uma em cada sete dessas mulheres encontrava-se em situação de violência doméstica no último ano.

Figura 12 - Convivência com o autor da violência



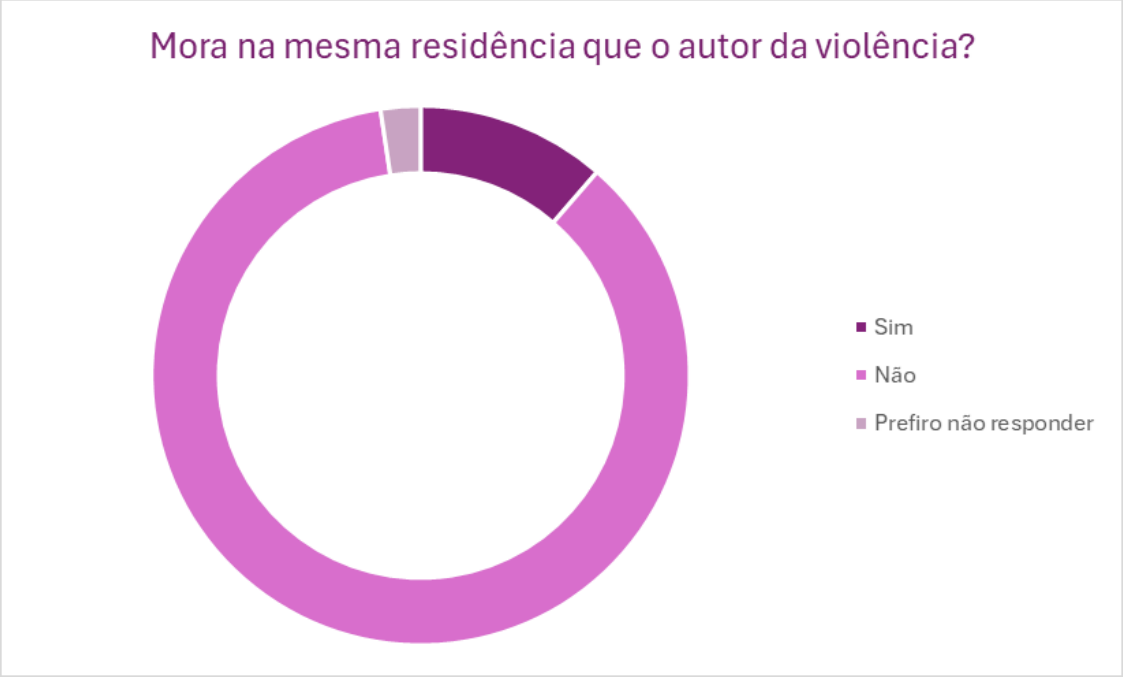
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Neste ponto, importante ressaltar que embora 134 pessoas tenham afirmado já ter sofrido algum tipo de violência doméstica ou familiar provocada por um homem, observa-se que 187 responderam à pergunta sobre convivência com o autor da violência. Essa discrepância pode indicar que a pergunta foi respondida por pessoas que se identificaram com situações de violência, não necessariamente reconhecidas ou declaradas formalmente nas perguntas anteriores, como casos recentes, situações ambíguas ou formas de abuso não diretamente abordadas nas outras questões e não percebidas inicialmente como violência doméstica e familiar. Também é possível que algumas respondentes tenham omitido a vivência de violência anteriormente por medo, vergonha ou insegurança, mas decidiram se manifestar ao serem questionadas sobre a convivência com o agressor, reforçando a complexidade e a sensibilidade do tema e evidenciando que a violência doméstica pode

estar subnotificada mesmo em pesquisas anônimas, e que é fundamental considerar abordagens acolhedoras e múltiplas formas de escuta para captar toda a dimensão do problema.

Isso posto, observa-se que a ampla maioria das vítimas de violência doméstica ou familiar (87,7%) relatou que não convive mais com o autor da violência, enquanto 11,2% ainda mantêm convivência com o agressor. Um pequeno percentual (1,1%) optou por não responder à pergunta. Esses dados evidenciam que, embora a maioria, em tese, tenha se afastado do agressor, uma parcela ainda permanece em situação de risco, convivendo com o autor da violência, indicando a necessidade do fortalecimento das políticas institucionais, em especial do Programa Indira, voltadas ao acolhimento, proteção e suporte às mulheres, bem como de oferecimento de formação e de campanhas de orientação voltadas a todas as pessoas que atuam no Poder Judiciário, em especial nas posições de gestão e de direção, a fim de que possam reconhecer os sinais de violência doméstica e saber de que forma podem fazer o acolhimento inicial e eventuais encaminhamentos para os programas institucionais.

Figura 13 - Residência no mesmo local que o autor da violência

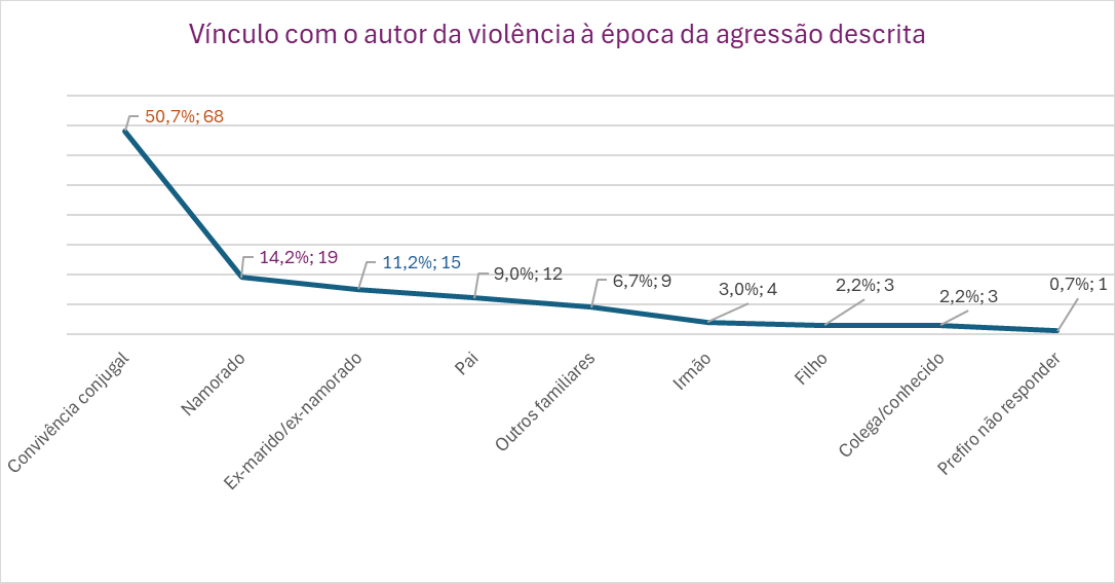


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A Figura *13* apresenta as respostas à pergunta "Mora na mesma residência que o autor da violência?", revelando que 86,2% das participantes (144 pessoas) afirmaram não residir com o agressor, enquanto 11,4% (19 pessoas) disseram que ainda moram na mesma casa, e 2,4% (4 pessoas) optaram por não responder. Assim como na Figura 12, nota-se um número superior às 134 que

declararam ter sofrido violência doméstica praticada por um homem. Essa diferença pode indicar, novamente, a existência de subnotificação ou hesitação em reconhecer e declarar situações de violência, especialmente nas perguntas mais diretas. Além disso, pode refletir situações de violência latente, ambígua ou não percebida como tal pelas vítimas no momento da resposta inicial. O fato de que 11% de mulheres ainda residem com o agressor é particularmente preocupante e evidencia a urgência de medidas de apoio e acolhimento, já que a convivência contínua tende a aumentar os riscos de uma escalada de violência e dificultar a ruptura do ciclo de violência.

Figura 14 - Tipo de vínculo com o autor da violência



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Em relação ao tipo de vínculo das mulheres com o autor da violência à época (Figura 14), indica que a maioria dos casos (76,1%) ocorreu em contextos de relacionamentos afetivos e conjugais dos quais 50,7% são maridos e companheiros - união estável e conviventes –, 14,2%, namorados e 11,2% ex-maridos/ex-namorados. Vínculos familiares mais próximos aparecem com frequência relevante (14,2%) das agressões relatadas, sendo 9% praticadas pelo pai, 3% pelo irmão e 2,2% pelo filho. Outros familiares, tais como tio, sobrinho, primo, cunhado, padrasto e sogra[5], representam 6,7% das violências familiares sofridas, demonstrando que a violência também pode se manifestar de forma significativa em contextos familiares mais amplos. Casos de colegas ou conhecidos (2,2%) e uma pequena parcela que preferiu não responder (0,7%), completam o panorama. A distribuição evidencia que a violência doméstica está fortemente associada a vínculos afetivos e de confiança, especialmente

[5] Ainda que a pergunta inicial tenha foi sobre violências praticadas por homens, uma das respondentes trouxe a sogra como autora das violências.

dentro de relações conjugais, o que pode dificultar o rompimento do ciclo de violência e o reconhecimento da agressão pela vítima. Esses dados reforçam a necessidade de políticas públicas e institucionais que considerem a complexidade dos laços interpessoais envolvidos na violência e que promovam canais seguros e acolhedores de denúncia e apoio.

A violência doméstica e familiar pode afetar profundamente a vida das mulheres, trazendo consequências negativas para sua saúde mental, estabilidade no emprego e produtividade, cujos impactos vão além do ambiente doméstico, prejudicando o bem-estar físico, psicológico e emocional, refletindo diretamente no desempenho e na assiduidade no trabalho, o que pode reduzir significativamente suas chances de manter um emprego e alcançar estabilidade profissional, por conta de possíveis efeitos negativos na quantidade de horas trabalhas e absenteísmo (Sobral, 2022). Além disso, os impactos físicos e emocionais prejudicam a concentração, autonomia e desempenho profissional (PCSVDFMulher, 2016)

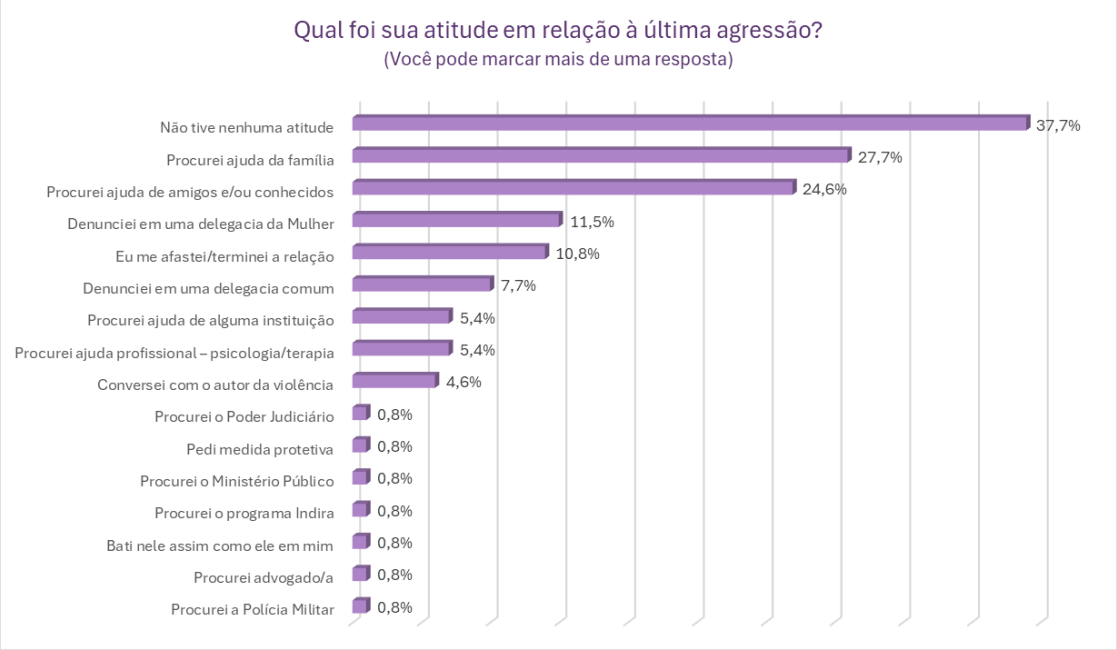
O *Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica praticada em face de Magistradas e Servidoras* (CNJ, 2021) aborda o impacto significativo da violência doméstica na vida profissional de magistradas e servidoras do Poder Judiciário, destacando como essa violência pode prejudicar o pleno exercício de suas atribuições e causar danos à sua integridade moral e psicológica, inclusive no ambiente de trabalho. A documentação ressalta que, devido à sua posição pública, essas profissionais enfrentam desafios adicionais para denunciar, temer a perda de autoridade ou o descrédito de sua vulnerabilidade, e estão mais expostas à manipulação psicológica por parte do agressor, que pode usar sua intimidade ou carreira como forma de intimidação. Para mitigar esses impactos, o protocolo sugere um conjunto de medidas que visam à proteção, prevenção, investigação e coleta de dados. Entre as propostas estão a avaliação da possibilidade de trabalho remoto temporário ou licença para a vítima, a proibição de acesso do agressor ao local de trabalho e a oferta de suporte psicológico, reconhecendo os transtornos como estresse pós-traumático, depressão e ansiedade que afetam a capacidade profissional. Além disso, enfatiza-se a necessidade de canais de atendimento que garantam privacidade e sigilo, e a inclusão de fatores de risco específicos para magistradas e servidoras em formulários de avaliação, considerando o impacto da violência na produtividade e desempenho profissional.

3.4 Atitude em Relação a Violência Doméstica e Familiar Sofrida

A presente seção trata das estratégias adotadas pelas mulheres em resposta à violência doméstica ou familiar vivenciada, abordando desde as atitudes tomadas no momento da agressão até a busca (ou não) por apoio emocional, institucional ou em serviços de saúde. Com base em perguntas de múltipla escolha, as análises revelam os principais caminhos acionados, incluindo redes de apoio interpessoais, como amigos, familiares e colegas de trabalho, bem como os canais formais de denúncia e atendimento.

Cerca de 130 mulheres responderam à pergunta sobre sua atitude em relação à violência doméstica e familiar sofrida, esclarecendo-se que se trata de uma questão de múltipla escolha, de modo que cada respondente poderia assinar mais de uma resposta.

Figura 15 - Atitude tomada em relação à última agressão



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A Figura 15 revela que a maior parte das respondentes (67,7%) adotou estratégias interpessoais, fora dos canais formais, das quais 27,7% procuraram ajuda da família, 24,6% de amigos ou conhecidos, 10,8% se afastaram ou terminaram a relação e 4,6% conversaram diretamente com o autor da violência. Uma parcela expressiva afirmou não ter tomado nenhuma atitude diante da violência sofrida (37,7%). Cerca de 29, 4% das mulheres relataram ter procurado ajuda das instituições do sistema de justiça ou de segurança pública, das quais 11,5% procuraram uma delegacia

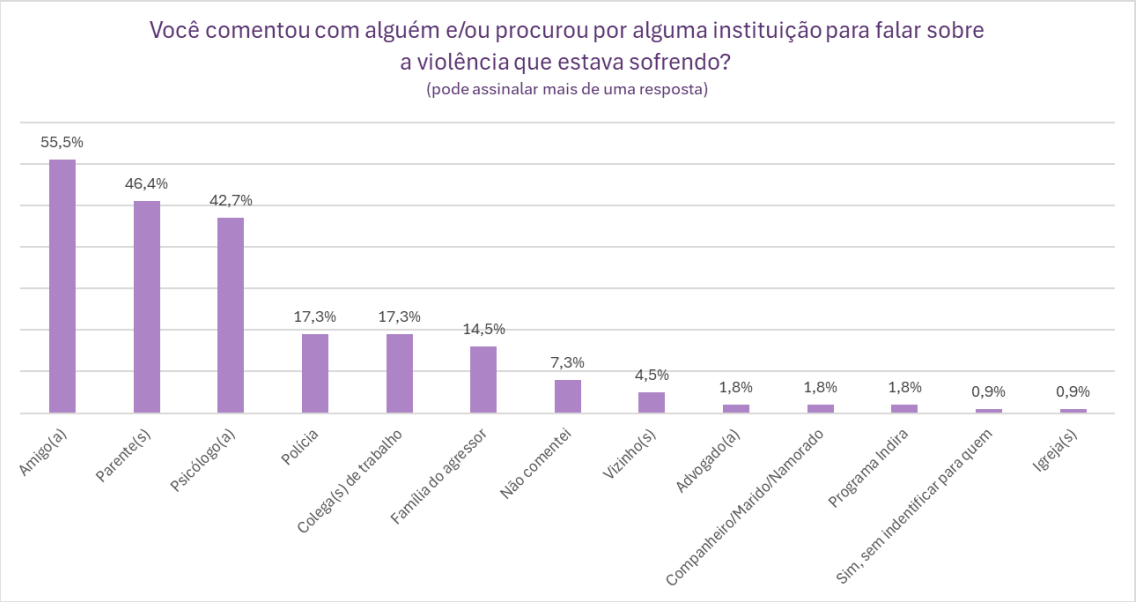
da Mulher, 7,7% uma delegacia comum, 5,4% buscaram alguma instituição não descrita, e outros percentuais menores (0,8%) incluem o Ministério Público, Judiciário, Programa Indira, Polícia Militar, advogados e solicitação de medida protetiva. Apenas 5,4% buscaram ajuda psicológica ou terapêutica.

Entre as respostas sobre as atitudes tomadas diante da última agressão, observou-se uma menção pontual (0,8%) à ação "Bati nele assim como ele em mim". Essa resposta, embora expressiva por seu caráter reativo, não foi incluída no grupo de estratégias informais de enfrentamento, uma vez que não representa uma busca de apoio, proteção ou ruptura do ciclo de violência, mas sim uma reação direta à agressão sofrida. Trata-se de uma exceção que evidencia a complexidade emocional e os limites enfrentados pelas vítimas ao lidar com situações de violência, reforçando a importância de oferecer orientação, acolhimento e canais seguros para que as mulheres possam agir de forma protegida e com suporte institucional adequado. Assim, o comentário "bati nele assim como ele em mim", embora represente uma reação direta à agressão, não deve ser entendida como estratégia de enfrentamento, e sim como expressão de tensão extrema ou legítima defesa, fora do escopo das respostas seguras para o rompimento do ciclo da violência.

Importa mencionar que algumas mulheres trouxeram relatos sobre as diferentes formas — formais, informais, reativas ou silenciosas — com que lidaram com episódios de violência doméstica ou familiar vivenciadas, indicando que enfrentamento da violência se dá de modo complexo e atravessado por fatores emocionais, sociais e institucionais. Algumas mulheres tomaram medidas diretas e concretas de afastamento do agressor, como expulsá-lo de casa, mudar-se, bloquear contatos, dissolver a união estável ou optar pelo divórcio. Outras recorreram ao diálogo ("conversei com o autor") ou à negação da gravidade da situação ("não identifiquei como violência na época"), o que reforça a dificuldade de reconhecimento da violência doméstica e familiar e sua naturalização cultural. Destaca-se ainda o caso em que a mãe da vítima interveio e expulsou o agressor, evidenciando o papel da rede de apoio familiar. Por outro lado, há também manifestações de impotência e frustração institucional, como no relato da vítima que menciona a abertura de boletim de ocorrência e processo judicial, mas expressa decepção com a relativização dos fatos pelo próprio Poder Judiciário, o que pode inibir outras mulheres a buscarem ajuda formal. Além disso, há relatos marcados por sentimentos de vergonha e silêncio, como "não tive coragem por vergonha", e outros que indicam a presença de filhos pequenos no contexto da violência, o que potencializa os danos emocionais e complexifica ainda mais a tomada de decisão.

Perguntado se a pessoa comentou com alguém sobre a violência sofrida, 110 mulheres responderam à questão, que era de múltipla escolha e, portanto, poderiam marcar mais de uma alternativa.

Figura 16 - Rede de apoio acionada pelas mulheres ao relatarem a violência sofrida



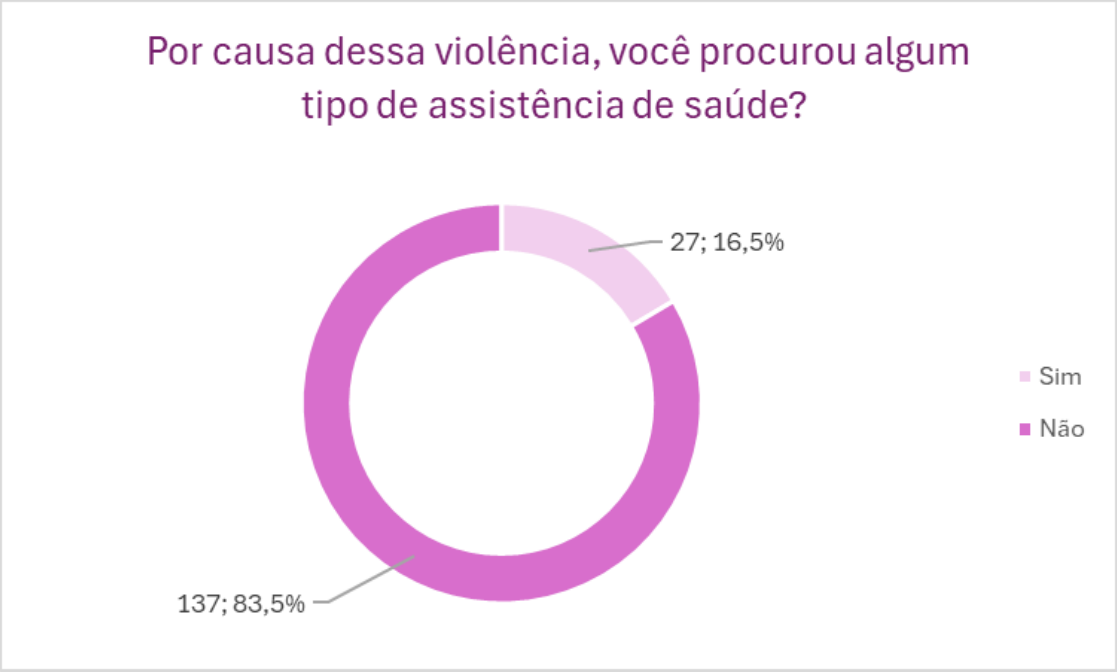
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A figura 16 apresenta as pessoas ou instituições com as quais as vítimas comentaram ou buscaram ajuda em relação à violência que estavam sofrendo, permitindo observar os caminhos mais frequentemente acionados. A maior parte das respostas indica a preferência por apoios informais, com destaque para amigos (55,5%), parentes (46,4%) e psicólogos(as) (42,7%). Esses dados sugerem que redes pessoais e profissionais próximas podem representar os primeiros espaços de escuta e acolhimento para as mulheres em situação de violência. Por sua vez, o acionamento de instituições formais, como a polícia (17,3%), aparece com frequência significativamente menor, o que pode indicar barreiras de acesso, receios ou baixa confiança nesses canais. Outros grupos acionados incluem colegas de trabalho (17,3%), a família do agressor (14,5%), e vizinhos (4,5%), o que aponta para uma tentativa de resolução dentro de círculos sociais e comunitários antes da procura institucional. A busca por apoio jurídico e institucional direto foi baixa: advogado(a) (1,8%), Programa Indira (1,8%), e igreja(s) (0,9%). Apenas uma pessoa relatou ter comentado com alguém, sem identificar a pessoa/instituição.

Um grupo menor não comentou com ninguém (7,3%), o que pode sinalizar isolamento, medo ou dificuldade de reconhecer a violência. Comentários como “não comentei por vergonha” ou

“não identifiquei como violência na época” sinalizam que sentimentos como medo, vergonha e confusão quanto à natureza da violência podem influenciar o silêncio.

Figura 17 - Procura por assistência de saúde em decorrência da violência sofrida

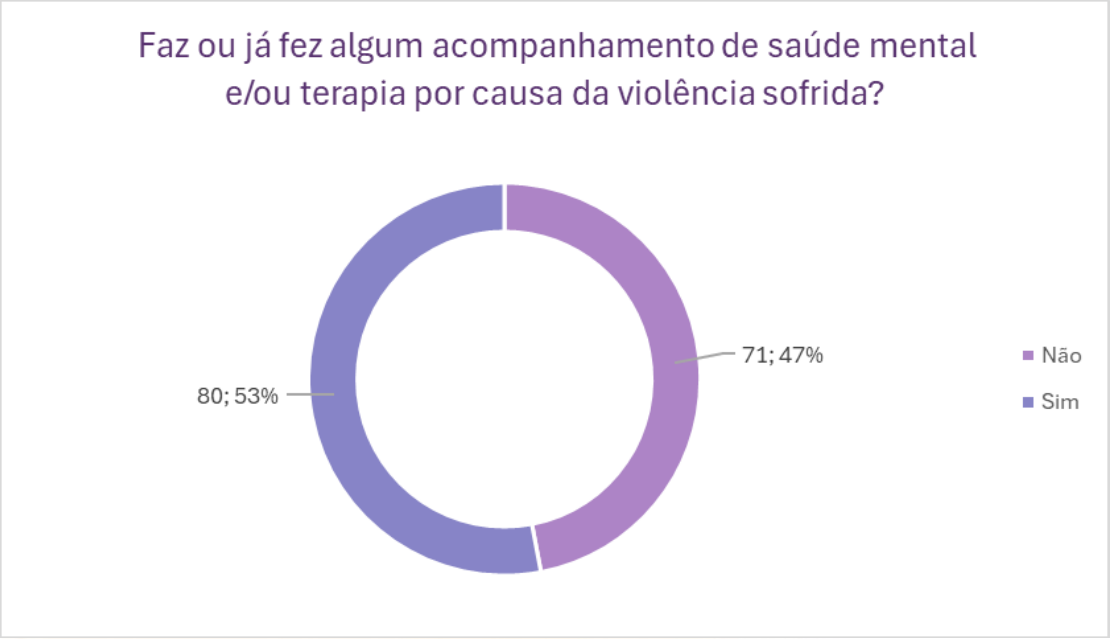


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Observa-se na Figura 16 que apenas 16,5% das mulheres (27 respondentes) procuraram algum tipo de assistência de saúde em decorrência da violência sofrida, enquanto 83,5% (137 mulheres) não buscaram esse tipo de atendimento. Esse dado sugere que, apesar dos impactos físicos e emocionais que a violência doméstica pode causar, a maioria das vítimas não recorreu aos serviços de saúde, o que pode estar relacionado a fatores como vergonha, medo de julgamento, subestimação dos efeitos da violência ou dificuldade de acesso aos serviços.

Por fim, foi perguntado se a pessoa já faz ou já fez algum tipo de acompanhamento de saúde mental e/ou terapia por conta da violência doméstica e familiar sofrida, a qual foi respondida por 151 mulheres, desconsiderando as pessoas que disseram que esta pergunta não se aplica a elas (306).

Figura 18 - Acompanhamento de saúde mental e/ou terapia por causa da violência sofrida



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A figura 18 sugere que apenas 16,5% das mulheres (27 respondentes) procuraram algum tipo de assistência de saúde em decorrência da violência sofrida, enquanto 83,5% (137 mulheres) não buscaram esse tipo de atendimento, indicando que, apesar dos impactos físicos e emocionais que a violência doméstica pode causar, a maioria das vítimas não recorreu aos serviços de saúde.

Os dados apresentados neste capítulo revelam, com clareza e impacto, que a violência doméstica e familiar está presente na vida de muitas mulheres que integram o Poder Judiciário de Santa Catarina. Quase um terço das respondentes (29,1%) afirmou já ter sofrido algum tipo de violência doméstica provocada por um homem, sendo a forma psicológica a mais recorrente (55,6%), seguida da violência física (28,6%). Embora a maioria das vítimas não conviva mais com o agressor, cerca de 11% ainda moram ou mantêm convivência com ele, o que aponta para situações de risco contínuo. Outro dado preocupante é que, das mulheres que disseram já ter sofrido violência, uma em cada sete relatou episódios ocorridos nos últimos doze meses, mostrando que se trata de um problema ainda atual.

Chama atenção também a forma como essas mulheres enfrentaram a situação: a maioria buscou ajuda de redes pessoais — como amigos (55,5%), parentes (46,4%) e psicólogos (42,7%) — enquanto a procura por instituições formais, como a polícia (17,3%), foi muito menor. E, mesmo diante dos impactos físicos e emocionais da violência, apenas 16,5% buscaram algum tipo de assistência em saúde. Isso tudo mostra que o silêncio ainda é uma realidade para muitas — 7,3% não

comentaram com ninguém —, e que sentimentos como vergonha, medo e descrença nas instituições ainda são barreiras importantes.

Diante desse cenário, os dados reforçam a urgência no fortalecimento do Programa Indira: pelas mulheres do PJSC, com a ampliação nas campanhas informativas e de acolhimento, ampliar os espaços seguros de escuta e na busca pela confiança das mulheres no Programa, para que saibam não estão sozinhas, e que podem contar com apoio efetivo do PJSC para romper o ciclo da violência — seja dentro ou fora do ambiente institucional.

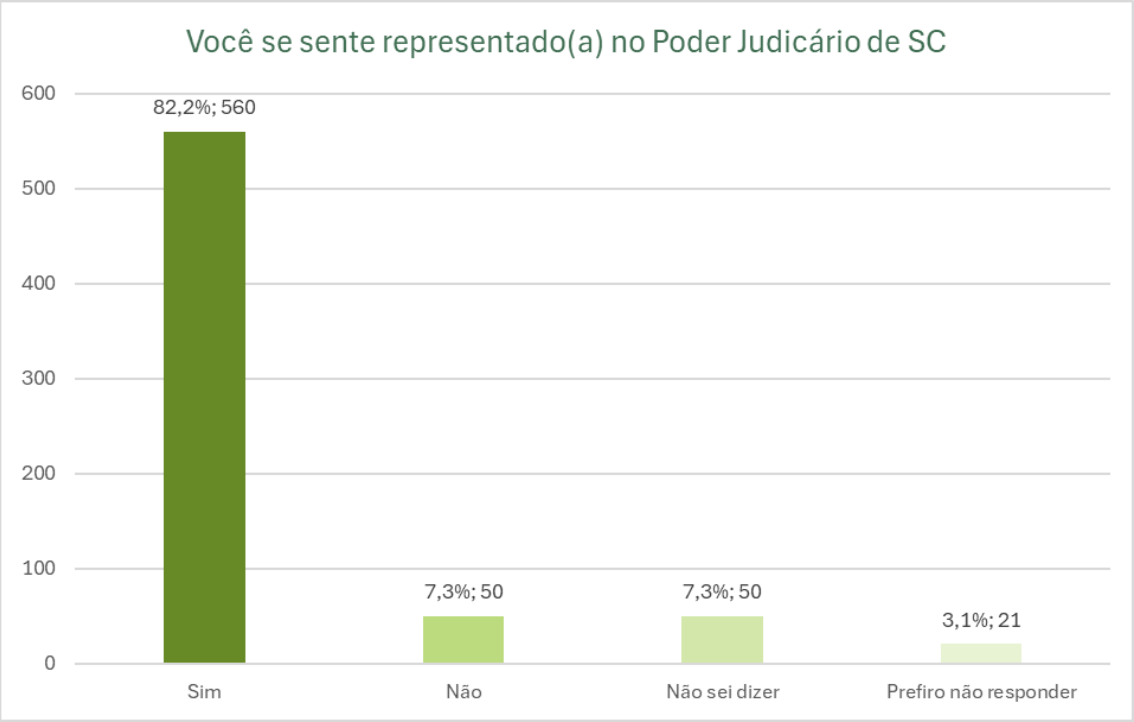
4 CONCEPÇÕES E PERCEPÇÕES SOBRE QUESTÕES ÉTNICO-RACIAIS, DE GÊNERO E DE SEXUALIDADE

Este capítulo explora a percepção dos respondentes sobre a inclusão e a ocorrência de discriminação no ambiente de trabalho do PJSC, um termômetro da efetividade das ações afirmativas.

4.1 Percepção de Representatividade no PJSC

A Figura 19 apresenta os dados da pergunta: "Você se sente representado(a) no Poder Judiciário de SC?", evidenciando a percepção de representatividade entre os participantes da pesquisa, considerando que a grande maioria das pessoas respondentes — 82,2% (560 pessoas) — afirmaram que se sentem representadas no Poder Judiciário catarinense. Em contrapartida, 7,3% (50 pessoas) disseram que não se sentem representadas, e o mesmo percentual respondeu "não sei dizer", o que pode indicar dúvidas sobre o conceito de representatividade institucional ou ambivalência em relação à vivência pessoal no ambiente de trabalho. Já 3,1% (21 pessoas) preferiram não responder, sinalizando possível desconforto com a temática ou desejo de preservar a privacidade.

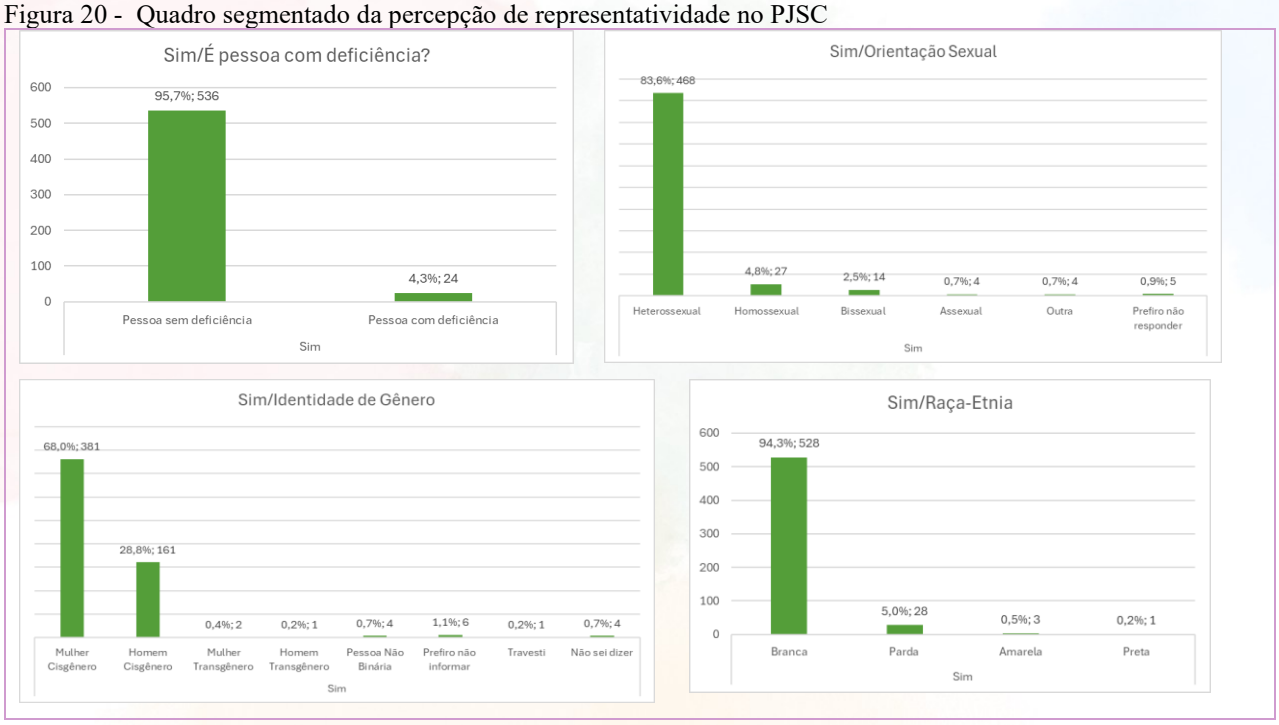
Figura 19 - Quadro geral da percepção de representatividade no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Apesar do alto índice de respostas positivas, é relevante observar que cerca de 1 em cada 5 respondentes (17,8%) não se sentem representadas, não sabem dizer ou optaram por não se manifestar. Esse dado sugere a importância de aprofundar a escuta desses grupos e compreender os fatores que limitam a sensação de pertencimento e representação institucional, especialmente quando confrontado com os dados segmentados da figura 20, que apontam desigualdades marcantes em termos de raça, deficiência e orientação sexual.

Figura 20 - Quadro segmentado da percepção de representatividade no PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Como se vê, a Figura 20 apresenta um panorama segmentado das pessoas que afirmaram se sentir representadas no Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), a partir de recortes de deficiência, orientação sexual, identidade de gênero e raça-etnia. Os dados revelam que a percepção de representatividade é majoritariamente concentrada entre pessoas sem deficiência, brancas, heterossexuais e cisgênero, apontando para um padrão de identificação institucional ainda limitado à experiência de grupos historicamente privilegiados.

No que diz respeito às pessoas com deficiência, 95,7% dos(as) respondentes disseram que se sentem representadas no PJSC se identificam como pessoas sem deficiência, enquanto apenas 4,3% das que se percebem representadas se declaram com algum tipo de deficiência. Esse dado sugere que a experiência institucional de inclusão ainda pode não estar sendo reconhecida como efetiva pelas pessoas com deficiência.

Em relação à *orientação sexual*, a maioria das pessoas que relatam sentir-se representadas se identifica como heterossexual (83,6%). Pessoas homossexuais (4,8%), bissexuais (2,5%) e de outras orientações (assexuais, outras ou que preferem não responder) somam conjuntamente menos de 10%, indicando uma baixa percepção de representatividade entre indivíduos LGBTQIA+. Isso pode refletir um sentimento de invisibilidade institucional ou ausência de referências positivas e inclusivas para essas identidades. Destaca-se que 63 pessoas (9,3%) declararam não se sentir

representadas, 46 (6,8%) disseram não saber e 19 (2,8%) preferiram não responder. Embora a maioria tenha indicado uma percepção positiva de representatividade, os percentuais daqueles que expressaram não se sentir representados ou que não souberam responder são relevantes e sugerem a necessidade de refletir sobre o quanto as diferentes orientações sexuais se veem contempladas nas estruturas e culturas institucionais do PJSC.

Quanto à *identidade de gênero*, observou-se que 68% das pessoas que se sentem representadas são mulheres cisgênero, e 28,8% são homens cisgênero, totalizando 96,8%. Apenas 3,2% das pessoas que declararam sentir-se representadas se identificam com outras identidades de gênero, como pessoas transgênero, não binárias, travestis, ou não quiseram responder. Essa distribuição indica que a representatividade ainda é percebida quase exclusivamente por pessoas cisgênero, especialmente mulheres, que podem estar mais refletidas nos espaços institucionais.

Em *termos de raça e etnia*, 94,3% das pessoas que se sentem representadas no PJSC são brancas, enquanto pardas (5%), amarelas (0,5%) e pretas (0,2%) têm participação bastante reduzida. Esses dados evidenciam uma percepção limitada de representatividade racial no Poder Judiciário, com forte predominância do ponto de vista branco, o que pode reforçar barreiras simbólicas e estruturais enfrentadas por pessoas negras e de outras origens étnico-raciais.

Quando cruzada com os dados demográficos do Capítulo 1 – Perfil dos(as) Respondentes – , a percepção de representatividade no Poder Judiciário de Santa Catarina (PJSC), revela importantes nuances sobre como diferentes grupos sociodemográficos percebem sua inclusão institucional.

Segundo os dados do perfil dos respondentes, o censo contou com ampla maioria de pessoas brancas (81,1%), cisgêneras (98,4%) e heterossexuais (88,3%), o que reflete um padrão hegemônico de ocupação nos espaços do PJSC. Na Figura 20, observa-se que a maioria das pessoas que se sente representada institucionalmente se concentra justamente nesses grupos majoritários. Por exemplo, entre as mulheres cis, 339 responderam à pesquisa e 258 (76,1%) disseram sentir-se representadas. Já entre os homens cis, 182 responderam e 151 (83%) afirmaram sentir-se representados — um percentual ainda maior que o das mulheres. Esses dados sugerem que, mesmo entre os dois maiores grupos, há uma diferença perceptível de representatividade que pode estar relacionada às desigualdades de gênero no acesso a posições de liderança e poder simbólico.

Proporcionalmente, pessoas brancas se sentem mais representadas no Poder Judiciário de Santa Catarina do que pessoas não brancas, tanto entre homens quanto entre mulheres cisgênero. Entre os homens cis brancos, 57,8% declararam sentir-se representados, enquanto entre os homens cis não brancos esse percentual foi de 42,8%. Já entre as mulheres cis, 52,2% das brancas afirmaram

sentir representatividade institucional, frente a apenas 37% das não brancas. Esses dados indicam que o pertencimento e a identificação com o Judiciário ainda estão atravessados por marcadores raciais, reforçando a necessidade de iniciativas que promovam maior inclusão e equidade racial no ambiente institucional.

Quando observamos grupos minorizados, a percepção de representatividade tende a ser menor, embora os números absolutos sejam reduzidos. Entre as pessoas trans e não binárias, por exemplo, a sensação de não pertencimento institucional é mais expressiva, mas menos visível numericamente por conta da sub-representação desses grupos no corpo funcional do PJSC. Situação semelhante se aplica a pessoas negras e indígenas, que representam juntos cerca de 18% dos respondentes, mas cujas percepções de não representatividade (conforme demonstrado também na questão sobre discriminação por raça/cor) indicam que a composição do Judiciário ainda carece de maior diversidade e inclusão racial.

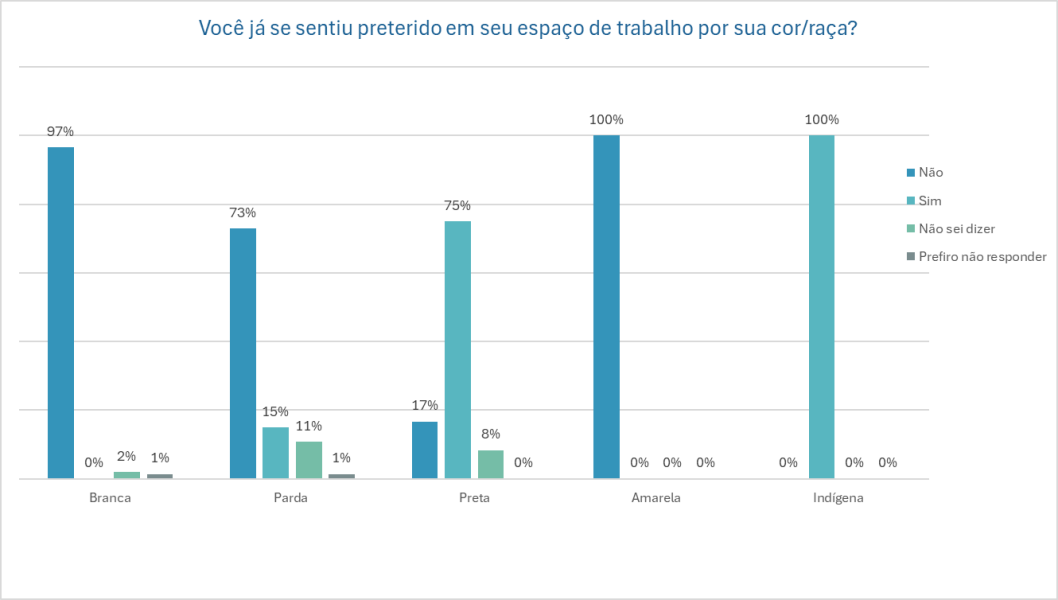
Portanto, a análise cruzada entre o perfil sociodemográfico e a percepção de representatividade aponta que a identificação institucional está mais presente entre os grupos historicamente privilegiados em termos de cor, gênero e orientação sexual, de modo que a análise dos dados revela que os homens cisgêneros são o grupo que mais se sente representado no Poder Judiciário de Santa Catarina, com 83% dos respondentes dessa categoria expressando essa percepção. Em seguida, vêm as mulheres cisgêneras, das quais 76,1% afirmaram sentir-se representadas. Já entre pessoas de identidades de gênero diversas ou pertencentes a grupos raciais minorizados, a sensação de representatividade institucional é visivelmente menor, embora os números absolutos sejam reduzidos. Esse panorama indica que a percepção de representatividade ainda está fortemente associada aos grupos majoritários e historicamente privilegiados, reforçando a importância de ações afirmativas e políticas institucionais de inclusão que ampliem a diversidade nos espaços de poder e decisão do PJSC.

4.2 Experiência de Preterimento no Espaço de Trabalho

A figura 21 apresenta respostas quanto ao sentimento de ter sido preterido(a) no espaço de trabalho por conta da cor/raça da pessoa respondente. Entre as 591 pessoas brancas, 571 (97 %) disseram não ter sido preteridas, apenas 1 (≈0 %) respondeu sim, 11 (2 %) ficaram em “não sei dizer” e 8 (1 %) preferiram não responder. Entre as 74 pardas, 54 (73 %) não se sentiram preteridas, 11 (15 %) disseram sim, 8 (11 %) não souberam dizer e 1 (1 %) preferiu não responder. No grupo das

12 pessoas pretas, 9 (75 %) afirmaram sim, 2 (17 %) disseram não e 1 (8 %) optou por “não sei dizer”. Das 3 pessoas amarelas, todas 3 (100 %) responderam não, e a única pessoa indígena participante (100 %) declarou já ter sido preterida. Esses totais absolutos reforçam o contraste observado: a percepção de discriminação é predominante entre pretos e indígenas, praticamente inexistente entre brancos e amarelos, e intermediária entre pardos.

Figura 21- Quadro geral sobre a percepção de preterimento no espaço de trabalho por conta da cor/raça

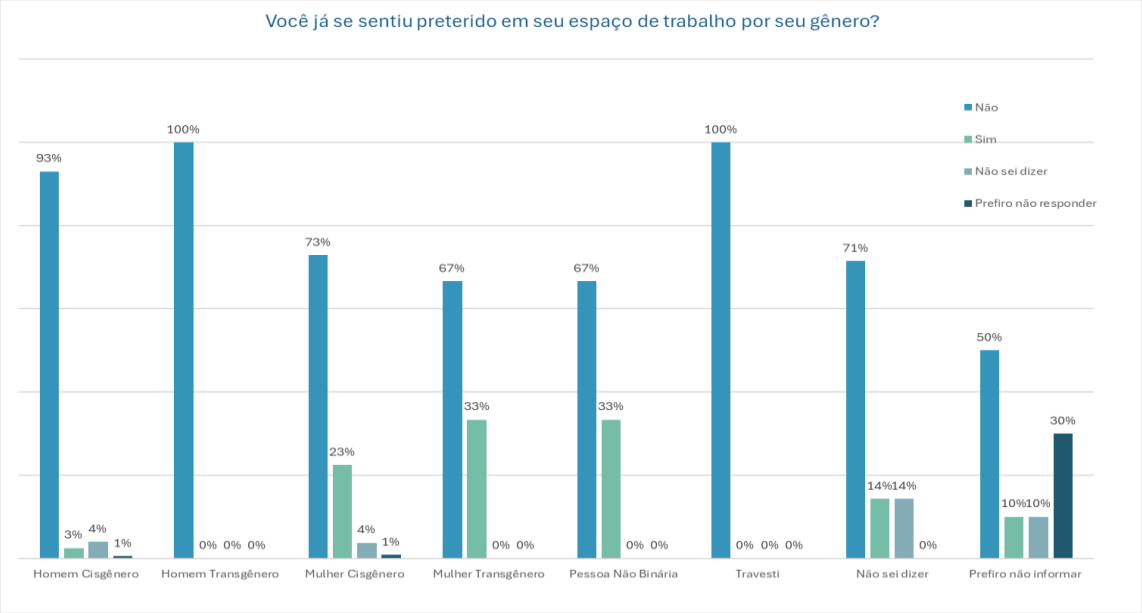


Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Em relação à percepção de ter se sentido preterido(a) por conta do gênero (Figura 22), 200 homens cisgêneros compõem o maior grupo e praticamente não relatam discriminação: 186 (93 %) disseram não ter sido preteridos, 5 (3 %) afirmaram sim, 8 (4 %) “não souberam dizer” e 1 (1 %) preferiu não responder. Entre as 453 mulheres cisgêneras, o quadro muda: 102 (23 %) declararam já ter sido preteridas, 330 (73 %) responderam não, 17 (4 %) “não sei dizer” e 4 (1 %) optaram por não responder. Nos grupos com amostra reduzida, a oscilação é maior: a única pessoa homem trans respondeu não (100 %); das 3 mulheres trans, 1 (33 %) disse sim e 2 (67 %) não; entre as 6 pessoas não binárias, 2 (33 %) disseram sim e 4 (67 %) não; no grupo de 10 que prefere não informar o gênero, 1 (10 %) relatou preterição, 5 (50 %) disseram não, 1 (10 %) “não soube dizer” e 3 (30 %) preferiram não responder; já a única pessoa travesti marcou não (100 %). Assim, o sentimento de preterição aparece com maior frequência entre mulheres (cis ou trans) e pessoas não binárias (≈ 33 %) do que entre homens cisgêneros (3 %), sugerindo vieses de gênero no ambiente de trabalho,

embora os números reduzidos dos grupos trans, não binário e travesti recomendem cautela na generalização.

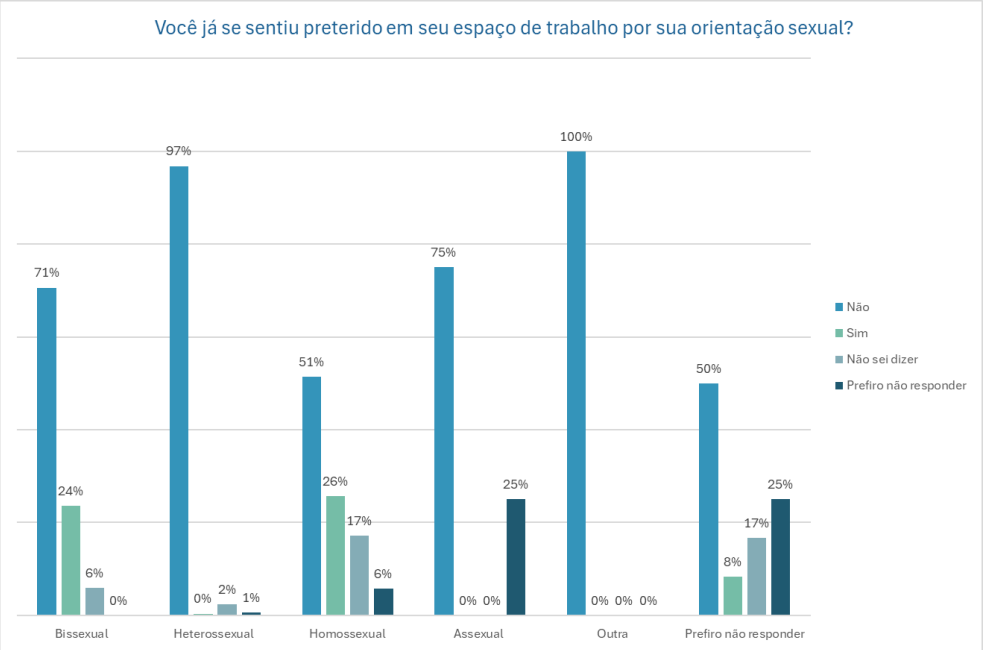
Figura 22 - Quadro geral sobre a percepção sobre preterimento no espaço de trabalho por conta do gênero



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A figura 23 demonstra o sentimento das pessoas respondentes sobre terem sido preteridas no espaço de trabalho por conta da sua orientação sexual. Entre os 564 heterossexuais, 546 (97 %) disseram não ter sido preteridos, apenas 2 (≈ 0 %) responderam sim, 13 (2 %) ficaram em "não sei dizer" e 3 (1 %) preferiram não responder. No grupo homossexual (35 pessoas), 18 (51 %) afirmaram não, 9 (26 %) sim, 6 (17 %) "não sei dizer" e 2 (6 %) "prefiro não responder". Entre os bissexuais (17), 12 (71 %) disseram não, 4 (24 %) sim e 1 (6 %) "não sei dizer". As 4 pessoas assexuais mostraram 3 (75 %) em não e 1 (25 %) em "prefiro não responder", sem registros de "sim" ou "não sei dizer". No pequeno grupo que se declarou "outra" orientação, todas as respostas foram não (100 %), sugerindo ausência percebida de discriminação, mas com amostra ínfima. Já entre os 12 que preferiram não informar a orientação, 6 (50 %) disseram não, 1 (8 %) sim, 2 (17 %) "não sei dizer" e 3 (25 %) reiteraram "prefiro não responder". Em síntese, a percepção de preterição é quase inexistente entre heterossexuais (≈ 0 %), cresce para cerca de um quarto entre bissexuais (24 %) e homossexuais (26 %), e torna-se difícil de avaliar entre assexual, "outra" e "prefiro não informar" devido ao número reduzido de respondentes.

Figura 23 - Quadro geral sobre a percepção sobre preterimento no espaço de trabalho por conta da orientação sexual



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

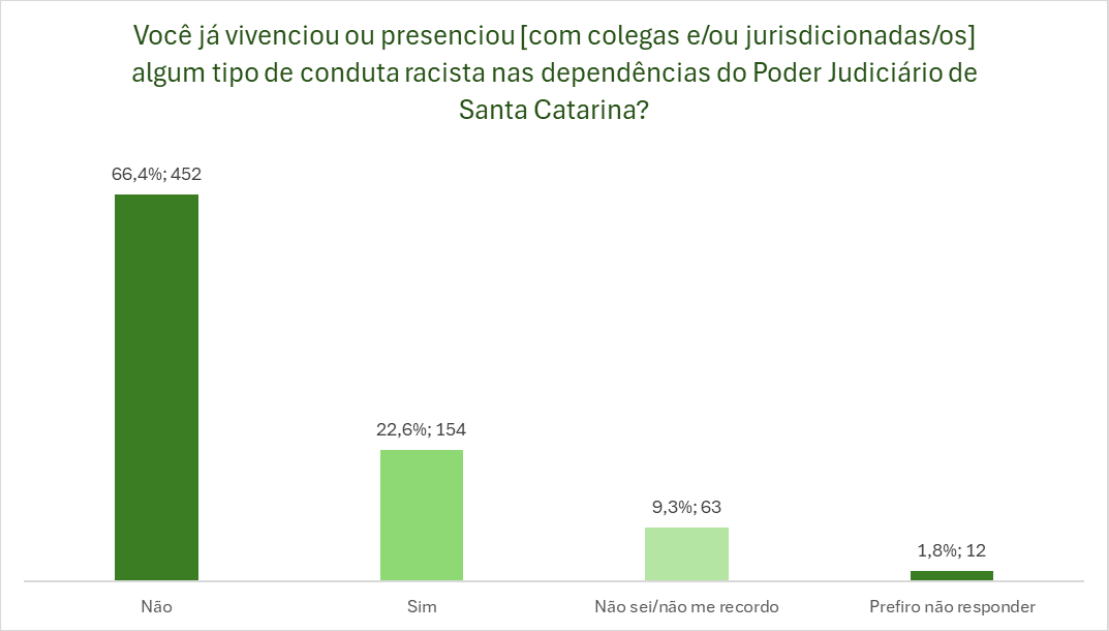
No geral, quem mais declara sentir-se preterido são, por raça/etnia, as pessoas indígenas (100 %; 1 de 1) e pretas (75 %; 9 de 12), seguidas de longe por pardas (15 %) e praticamente nenhum relato entre brancas (0,4 %) ou amarelas (0 %). Considerando gênero, o índice é mais alto entre mulheres trans e pessoas não binárias (33 % cada; 1 de 3 e 2 de 6, respectivamente), depois mulheres cis (23 %; 102 de 453); homens cis quase não reportam o problema (3 %). Já na orientação sexual, o maior percentual aparece entre homossexuais (26 %; 9 de 35) e bissexuais (24 %; 4 de 17), contra apenas 0,4 % de heterossexuais. Em síntese, a percepção de preterição se concentra nos grupos indígenas e pretos, nas identidades de gênero fora do padrão masculino cis, e entre pessoas LGB+—indicações claras de que cor/raça, diversidade de gênero e orientação sexual se somam como fatores de vulnerabilidade.

4.3 Vivência/Presença de Condutas Racistas e Homofóbicas

À pergunta "Você já vivenciou ou presenciou (com colegas e/ou jurisdicionadas/os) algum tipo de conduta racista nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?" (Figura 24), 452 pessoas (66,4%) responderam "Não", 154 (22,6%) "Sim. O percentual de 22,6% é expressivo, considerando que cerca de **uma em cada cinco** pessoas declara ter vivenciado ou presenciado

conduta racista no ambiente institucional, o que indica que o racismo não é percebido como fato isolado ou excepcional.

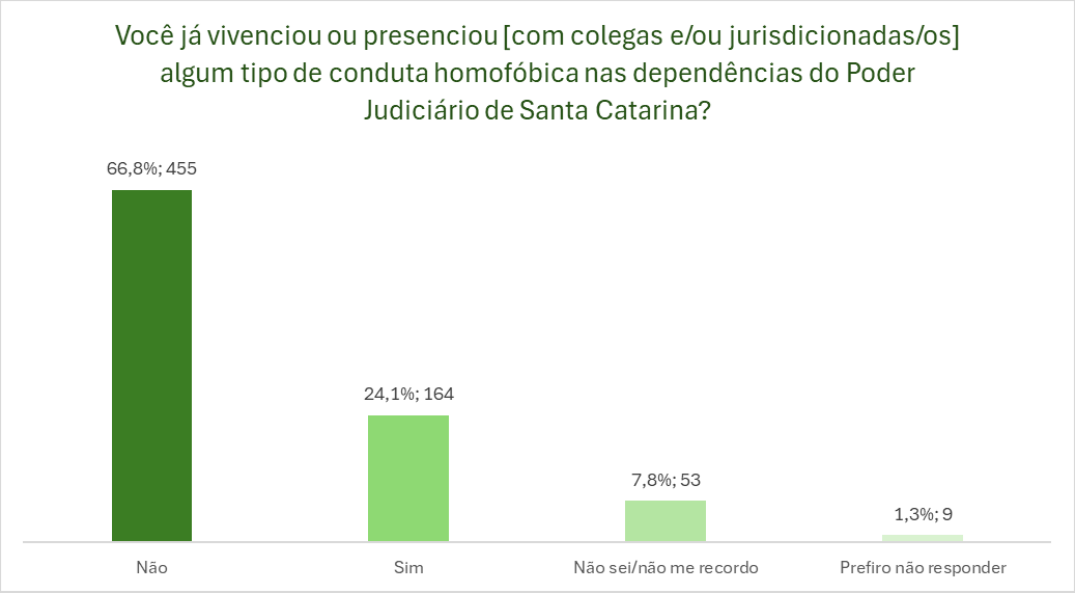
Figura 24 - Percepção de vivência de condutas racistas nas dependências do PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

O bloco de incerteza (9,3% "não sei/não me recordo") sugere que parte das situações pode ocorrer em zonas cinzentas (microagressões sutis, piadas, "comentários de contexto") cuja identificação ainda não é clara para todos/as. Os 1,8% que preferem não responder, embora minoritários, podem sinalizar desconforto, receio de expor colegas ou desconfiança quanto à confidencialidade da informação.

Figura 25 - Percepção de vivência de condutas homofóbicas nas dependências do PJSC



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

À pergunta "Você já vivenciou ou presenciou (com colegas e/ou jurisdicionadas/os) algum tipo de conduta homofóbica nas dependências do Poder Judiciário de Santa Catarina?" (Figura 25), 455 pessoas (66,8%) responderam "Não", 164 (24,1%) "Sim", 53 (7,8%), observando-se aproximadamente 1 relato afirmativo para cada 2,8 negativas. Assim, cerca de **uma em cada quatro pessoas declara ter vivenciado ou testemunhado conduta homofóbica** — proporção elevada para um ambiente que, normativamente, deve assegurar igualdade e respeito irrestritos. Já o bloco de incerteza (7,8%) somado às abstenções (1,3%) sugere coexistência de microagressões que nem sempre são reconhecidas, diferenças de letramento sobre o que caracteriza homofobia e possível cautela em expor situações ou colegas. Como se trata de autorrelato não estratificado (sem recorte por cargo, unidade, gênero ou orientação), não é possível identificar focos específicos; contudo, a magnitude dos relatos positivos indica que manifestações homofóbicas, sejam elas explícitas ou sutis (piadas, comentários depreciativos, insinuações), as quais permanecem presentes na experiência de parcela significativa do público interno, demandando atenção contínua ao reconhecimento, à prevenção e ao tratamento adequado desses episódios.

Figura 26 - Percepção de vivência de condutas homofóbicas nas dependências do PJSC

Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Entre as 687 pessoas que responderam ao bloco temático, 289 (42,1%) declararam não ter presenciado condutas racistas ou homofóbicas e, portanto, não avançaram para a questão de múltipla escolha "Contra quem foi praticado?" (Figura 26) ou 'Quem praticou o ato (Figura 27). As demais 399 (57,9%) que relataram vivência ou testemunho de algum episódio indicaram, com possibilidade de marcar mais de uma alternativa, que as condutas atingiram principalmente colegas de trabalho (134 menções; 33,6% dos 399; o que equivale a 19,5% do total de 687 respondentes) e público externo – jurisdicionadas/os, advogadas/os, promotoras/es ou outros usuários (95; 23,8% dos 399; 13,8% do total). Um subconjunto menor assinalou ter sido vítima direta ("eu mesma/o": 32; 8,0% dos 399; 4,7% do total) e apenas 8 registros (2,0% dos 399; 1,2% do total) referem comentários genéricos dirigidos a um grupo sem pessoa específica. Destaca-se o patamar elevado de "prefiro não responder" (198; 49,6% dos 399; 28,8% do total), indicador de forte barreira de exposição: quase metade das pessoas que reconheceram algum episódio optou por não qualificar o alvo. Como a questão é de múltipla escolha, a soma percentual nas categorias ultrapassa 100%, refletindo sobreposições (por exemplo, alguém pode ter visto agressão a colega e a público externo). Em termos interpretativos, os dados sugerem que a maior parte das manifestações percebidas de racismo ou homofobia ocorre internamente entre pares ou no atendimento a usuários, enquanto a autodeclaração de vitimização direta é muito menor — possivelmente por sub-registro ou preferência por não se expor. O volume de abstenções ("prefiro não responder") reforça a hipótese de temor, desconforto ou

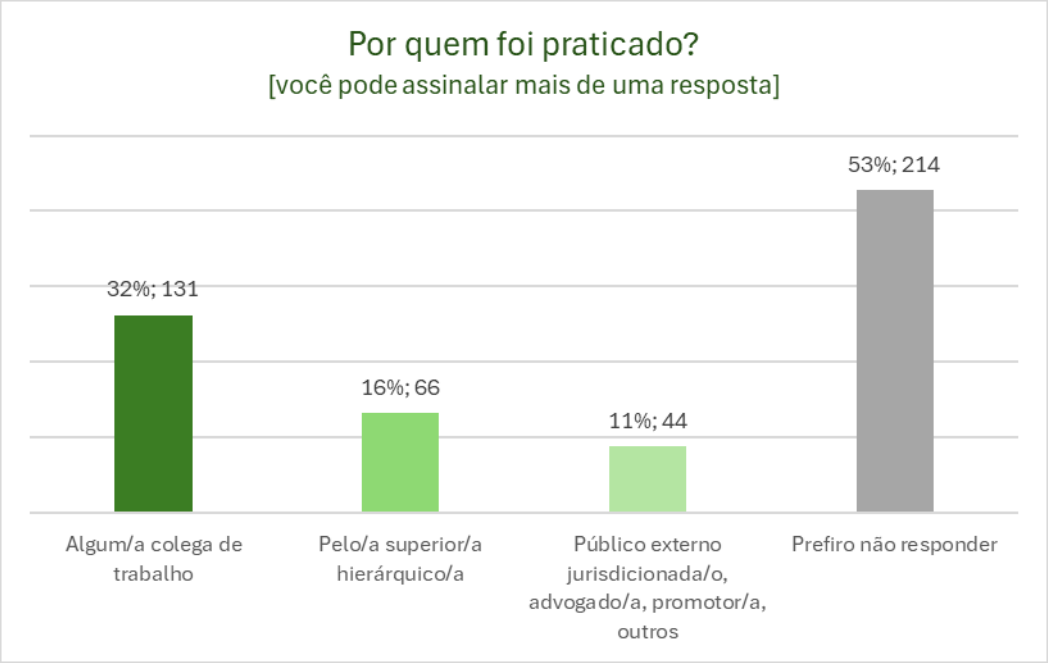
falta de confiança nos efeitos práticos de detalhar o caso, e aponta para um potencial "iceberg" de informações não plenamente captadas.

Além dos percentuais sobre "contra quem foi praticado", os relatos qualitativos mostram que parte expressiva dos episódios percebidos não é necessariamente dirigida nominalmente a alguém, mas se manifesta em "piadas" e comentários genéricos sobre grupos. Diversas pessoas mencionaram "piadas não direcionadas a alguém específico" ou "comentários racistas e homofóbicos no geral", indicando a presença de microagressões coletivas que atingem identidades (especialmente pessoas pretas e a comunidade LGBTQIAP+) mesmo quando não há um destinatário individual explícito. Um(a) respondente sintetizou essa dimensão ao afirmar ter ouvido "comentários generalizados sobre pessoas pretas e/ou homossexuais", enquanto outra pessoa destacou falas depreciativas sobre gays, pessoa trans e não binárias, reforçando que a LGBTQIA+fobia e o racismo podem operar em chave difusa, normalizada como humor.

Também emergem dois movimentos contrastantes de clima organizacional. De um lado, há percepções de espaços onde essas falas circulam "sobre pessoas que não estavam presentes na sala", revelando dinâmica de deslegitimação nas ausências (backstage). De outro, uma pessoa descreveu uma área específica como ambiente de "diversidade bem marcante" (em orientação sexual, identidade de gênero, raça, etnia e idade), afirmando que a retenção de colaboradores – "com destaque para trans e queer" – depende de acolhimento ativo e de enfatizar competências profissionais. Esse testemunho sugere que práticas internamente articuladas de acolhimento funcionam como fator de proteção, mitigando a evasão e criando microclimas positivos mesmo em contexto institucional mais amplo onde ainda circulam piadas e comentários depreciativos.

Os relatos igualmente evidenciam ambiguidade e sub-registro, já que enquanto algumas pessoas reforçam ter presenciado comentários genéricos, outras fazem questão de reiterar que "não presenciei ou vivenciei conduta homofóbica", o que pode refletir diferença de limiar perceptivo (o que uns classificam como violência simbólica outros não reconhecem) ou zonas cinzentas de interpretação. Assim, o conjunto desses depoimentos aprofunda o achado quantitativo de que há menor número de autorrelatos diretos de vitimização do que menções a terceiros, em que parte das agressões percebidas opera em nível discursivo coletivo, sem um alvo único, sustentando um ambiente onde a discriminação pode ser relativizada sob o rótulo de "brincadeira".

Figura 27 - Quem praticou o ato/fala?



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A questão sobre *por quem as falas foram proferidas* (Figura 28) foi respondida por 406 pessoas e mais da metade delas (53%) preferiu não responder à pergunta sobre quem praticou a conduta, o que confirma a sensibilidade do tema e pode indicar medo de exposição, receio de retaliações ou falta de confiança nos mecanismos de escuta e proteção disponíveis na instituição. Entre aquelas pessoas que optou por informar quem foi o(a) autor(a) das falas, o maior percentual (32%) aponta que a prática foi cometida por algum(a) colega de trabalho, sugerindo que as situações relatadas ocorrem predominantemente no ambiente interno, entre pares, o que reforça a importância de fortalecer políticas de convivência ética e respeito mútuo. Em seguida, 16% atribuíram a autoria a superior(a) hierárquico(a). Outros 11% mencionaram o público externo, demonstrando que essas ocorrências também podem se dar em interações com pessoas que se relacionam com o sistema de Justiça.

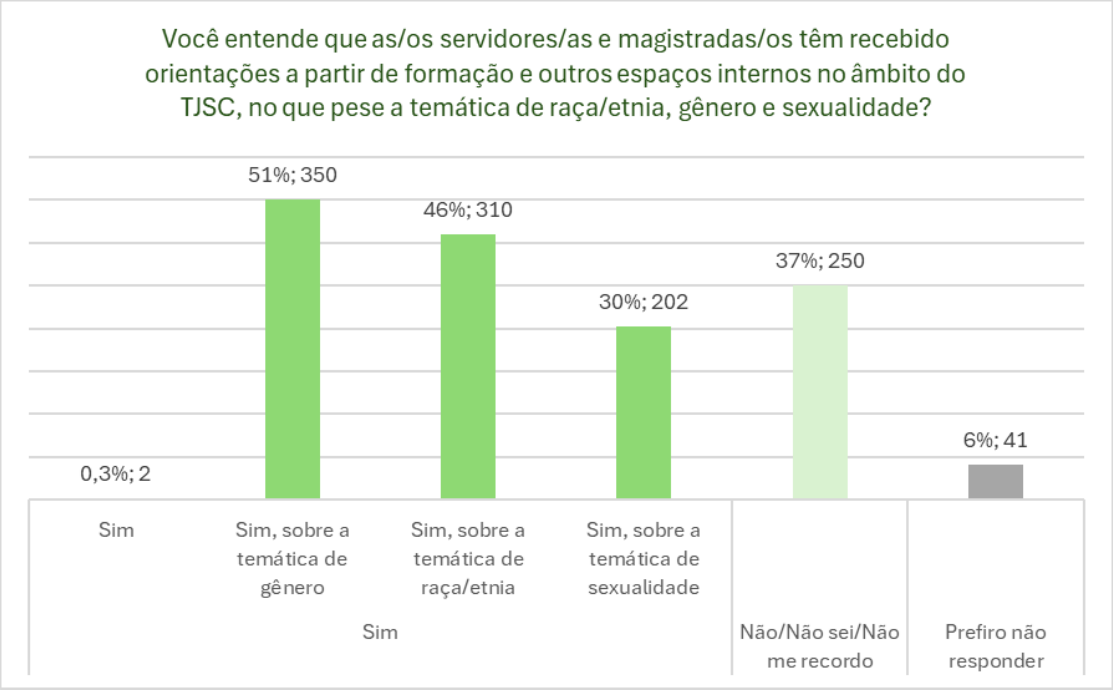
5 Participação nas formações sobre gênero, raça/etnia e sexualidade

O levantamento sobre a participação de servidores(as) e magistrados(as) em ações formativas voltadas à diversidade e à equidade no âmbito do Judiciário sugere um cenário ainda em construção quanto à consolidação dessas temáticas nos espaços institucionais de capacitação. Entre os 681 respondentes, 35% (237 pessoas) afirmaram já ter participado de alguma formação sobre o

tema, enquanto 65% (444) disseram não ter participado ou não se lembrar de ter participado, indicando que, embora existam iniciativas de sensibilização e formação, elas possivelmente ainda não alcançam de forma ampla o conjunto de profissionais do sistema de Justiça catarinense.

Na sequência, a análise da figura referente às percepções sobre as formações internas traz a percepção sobre como essas ações vêm sendo identificadas e avaliadas pelos(as) participantes, bem como as nuances entre os diferentes eixos abordados: gênero, raça/etnia e sexualidade. A pergunta "Você entende que as/os servidores/as e magistradas/os têm recebido orientações a partir de formação e outros espaços internos no âmbito do TJSC, no que pese a temática de raça/etnia, gênero e sexualidade?" foi respondida por 681 pessoas. Entre elas, 51% (350) apontaram que há formações sobre gênero, 46% (310) sobre raça/etnia e 30% (202) sobre sexualidade. Outros 37% (250) afirmaram não saber ou não se recordar, enquanto 6% (41) preferiram não responder. Apenas 0,3% (2) marcaram "sim" de forma genérica.

Figura 28 – Percepção sobre a orientações e formação no tema raça/etnia, gênero e sexualidade



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

Além dos dados quantitativos, as manifestações qualitativas ajudam a compreender nuances da percepção institucional. Algumas respostas, como "ainda recente as capacitações", "muito pouco" e "deficiente em relação à temática racial", reforçam a ideia de que, embora haja avanços, as ações ainda são pontuais, incipientes e percebidas como insuficientes. Comentários como "precisaria

de convocações" e "pouco, em todas elas" também indicam a necessidade de maior sistematização e obrigatoriedade das formações, evitando que a participação dependa apenas da vontade individual.

Por outro lado, surgem falas que expressam resistência ou desconforto frente às discussões sobre gênero e diversidade, como "acho tudo isso um exagero" e "felizmente não sou obrigado a acreditar em coisas irreais". Esses trechos evidenciam a persistência de discursos de negação e deslegitimação das pautas de direitos humanos dentro do ambiente institucional. Em contraste, há também percepções de reação inversa, como a menção a uma suposta "misandria", que revelam tentativas de relativizar ou inverter as assimetrias de gênero tradicionalmente reconhecidas.

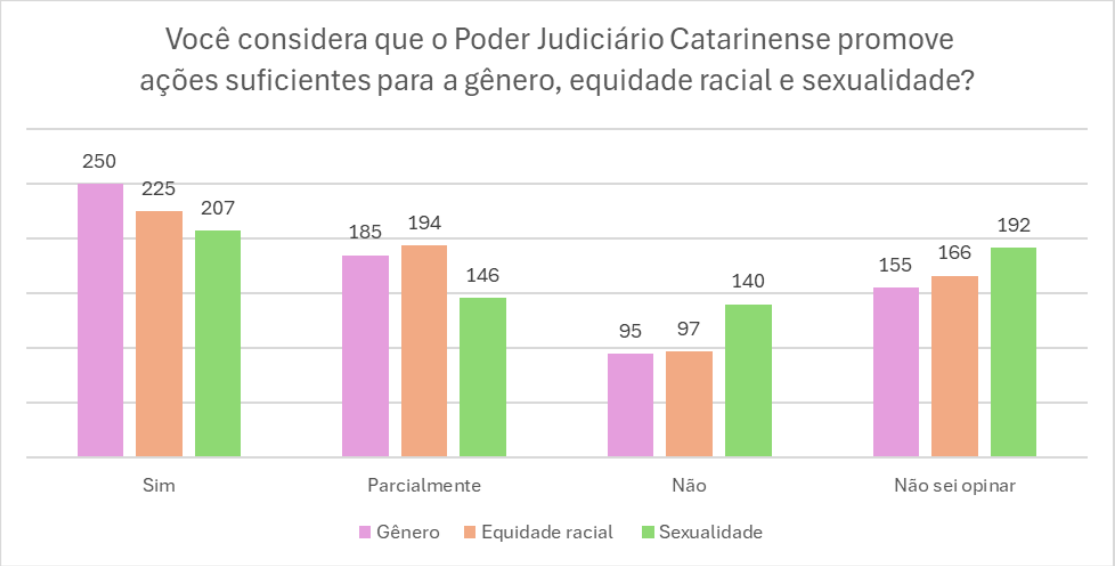
Outras manifestações, como "há treinamentos disponíveis, mas a pessoa preconceituosa se recusa a participar", expõem um ponto estrutural: a existência de resistências individuais que comprometem o alcance das formações. Tal percepção sugere que as ações de capacitação, quando não acompanhadas de políticas de engajamento e responsabilização, acabam limitadas em impacto.

6 Percepção sobre Suficiência das Ações do PJSC

O capítulo sobre a percepção de suficiência das ações do Poder Judiciário Catarinense avalia como servidores(as) e magistrados(as) percebem os esforços institucionais voltados à promoção da equidade de gênero, racial e de sexualidade, com o intuito de compreender em que medida essas políticas são reconhecidas como efetivas, bem como os espaços de aprimoramento que ainda se colocam, buscando avaliar o alcance das estratégias institucionais e a incorporação da agenda de diversidade como parte da cultura organizacional do PJSC.

Entre as pessoas que responderam à pesquisa, 685 manifestaram-se sobre a temática de gênero, 682 sobre equidade racial e 685 sobre sexualidade. No eixo gênero, 250 pessoas (36,5%) consideram que o PJSC realiza ações suficientes, 185 (27%) avaliam que isso ocorre parcialmente, 95 (14%) entendem que não, e 155 (22,6%) afirmam não saber opinar. No eixo da equidade racial, 225 respondentes (33%) consideram que há ações suficientes, 194 (28%) afirmam que ocorrem parcialmente, 97 (14%) entendem que não, e 166 (24%) não souberam opinar. Já em relação à sexualidade, 207 pessoas (30%) avaliam positivamente as ações, 146 (21%) as percebem parcialmente, 140 (20%) entendem que não há, e 192 (28%) disseram não saber opinar.

Figura 29 – Percepção sobre a suficiência das ações no PJSC



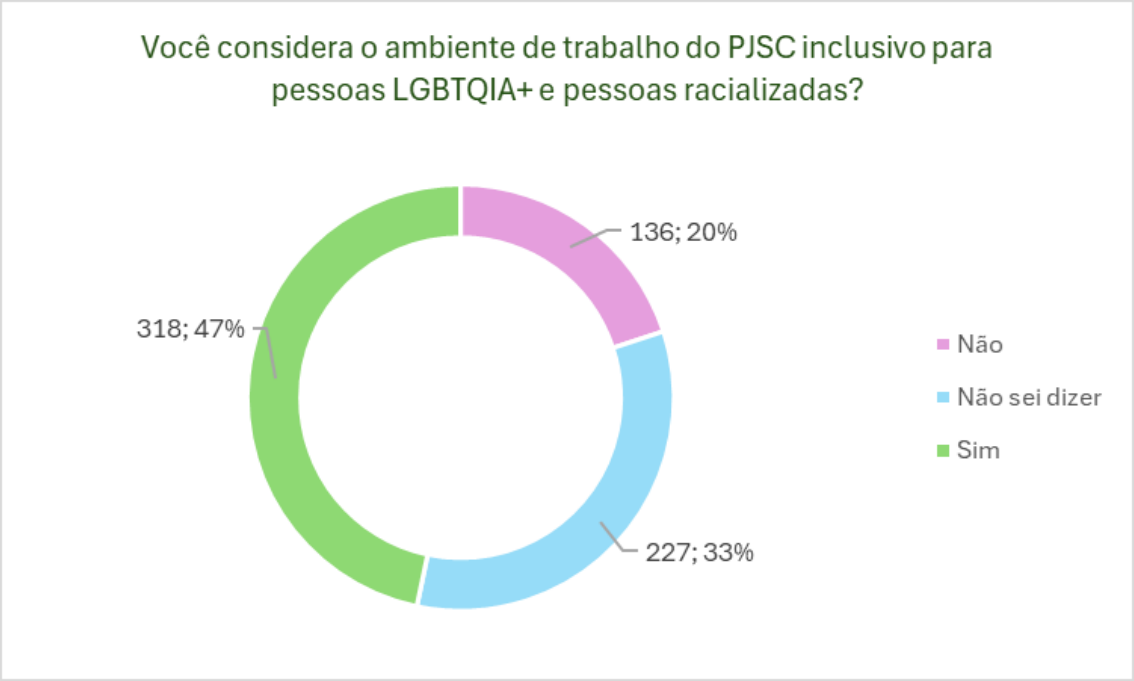
Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

De modo geral, os resultados sugerem que a temática de gênero é a mais reconhecida nas práticas institucionais, seguida pela equidade racial, enquanto a sexualidade aparece como o eixo de menor visibilidade e reconhecimento. A elevada proporção de respostas "parcialmente" e "não sei opinar" pode indicar tanto uma percepção de avanços ainda limitados quanto um possível desconhecimento das ações existentes, demonstrando a importância de fortalecer estratégias de comunicação e formação, de forma a ampliar o engajamento e consolidar a diversidade e a equidade como dimensões transversais e permanentes nas políticas do Poder Judiciário catarinense.

7 Percepção sobre ambiente de trabalho para as pessoas racializadas e LGBTQIA+

O capítulo dedicado à percepção sobre o ambiente de trabalho do Poder Judiciário Catarinense para pessoas racializadas e LGBTQIA+ tem como objetivo compreender como servidores(as) e magistrados(as) percebem o grau de inclusão, respeito e equidade existente nas relações institucionais, buscando identificar não apenas a existência de práticas e políticas inclusivas, mas também o sentimento de pertencimento e segurança vivenciado no cotidiano laboral.

Figura 30 – Percepção o ambiente de trabalho para as pessoas racializadas e LGBTQIA+



Fonte: Elaborado pelos autores a partir do questionário aplicado

A figura 30 mostra a percepção das pessoas respondentes sobre o grau de inclusão do ambiente de trabalho do Poder Judiciário Catarinense para pessoas LGBTQIA+ e pessoas racializadas. Entre os 681 participantes, 47% (318) consideram o ambiente inclusivo, 33% (227) afirmam não saber dizer e 20% (136) entendem que o ambiente não é inclusivo para este público.

Estes dados indicam que, embora quase metade dos(as) respondentes reconheça avanços no sentido de promover um ambiente mais acolhedor e equitativo, há uma parcela significativa que demonstra incerteza ou percepção de exclusão, já que o percentual expressivo de pessoas que responderam "não sei dizer" pode sugerir que as práticas de inclusão ainda não são suficientemente visíveis, comunicadas ou institucionalizadas. Já as respostas negativas (20%) evidenciam que ainda há experiências ou percepções de barreiras relacionadas à identidade racial e de gênero/sexualidade no contexto laboral.

Assim, os dados sugerem que o PJSC vem avançando em direção a um ambiente mais diverso, contudo, esse processo ainda se encontra em fase de amadurecimento, dependendo de ações contínuas de sensibilização, formação e fortalecimento de políticas institucionais que garantam não apenas a representatividade, mas também o pertencimento efetivo desses grupos.

8 Sugestões de Ações para Fortalecer a Equidade de gênero, racial e de sexualidade e Prevenir a Violência

A presente sessão traz as sugestões das pessoas respondentes à questão sobre que ações o *Poder Judiciário de Santa Catarina deveria adotar para fortalecer a equidade de gênero, racial e de sexualidade e prevenir a violência?*, que era de livre manifestação (campo aberto). A intenção era captar, sem filtros, percepções sobre lacunas institucionais e caminhos de fortalecimento da justiça inclusiva. As 130 manifestações trazem relevantes informações que combinam apontamentos técnicos, narrativas pessoais e, em menor escala, discursos de resistência às ações afirmativas.

A leitura quantitativa mostra quatro frentes claramente priorizadas. Cerca de dois terços dos participantes pedem capacitação contínua e obrigatória. Muitos insistem em carga horária superior a 20 h, ministrada por quem tenha "lugar de fala" e realizada dentro do horário de expediente, como sintetiza a fala a seguir: "É preciso que se pense em alguma forma mais efetiva de fazer com que todos participem [...] dificilmente quem adota condutas racistas se inscreve voluntariamente." Essa ênfase vem acompanhada de detalhamento operacional, propondo vincular a frequência aos cursos à progressão na carreira ou à manutenção de gratificações e estender a oferta a todas as comarcas, inclusive com formatos curtos ("Sextas do Saber", podcasts internos).

Em torno de um terço dos respondentes defende metas ou cotas de representatividade para mulheres, pessoas negras, indígenas e LGBTQIAP+ em cargos de direção, comissões e na própria magistratura. Há pedidos concretos, como este: "Deveria haver maior número de mulheres ocupando funções na alta administração, sejam juízas auxiliares, diretoras ou desembargadoras," ou o de outro(a) participantes, que propõe rever a política de cotas para que "efetivamente se preencha, no mínimo, 20 % dos cargos com servidores negros." Nessa linha, outro participante observa que "a diversidade humana não pode ser decidida por um judiciário homogêneo, predominantemente de homens-brancos-hetero-típico".

Quase um quarto sublinha a importância de comunicação institucional constante — e-mail, intranet, podcasts, eventos itinerantes — e da retomada de datas simbólicas como o Mês do Orgulho LGBTQIAP+. Uma pessoa lamenta que o Judiciário tenha "deixado de comemorar datas importantes", enquanto outra sugere maior visibilidade do tema no site do Tribunal. Aproximadamente 15 % cobram mecanismos de responsabilização, tais como canais anônimos de denúncia, monitoramento público de indicadores e punições exemplares.

Por volta de 10 % propõem aproximação comunitária, sugerindo visitas de magistrados a territórios vulneráveis, convites a ONGs e fóruns com a sociedade civil, como se vê em uma das respostas: "Incentivar magistrados a fazer trabalhos de cidadania fora do Tribunal, nos locais que abrigam pessoas de baixa renda e que sofrem violências de cor, gênero e sexo".

Há ainda um grupo de tamanho semelhante (10%) que considera as ações atuais suficientes ou expressa ceticismo quanto ao enfoque identitário, com a da pessoa que disse que "Não se deve reforçar nenhum tipo de ação que separe as pessoas em grupos distintos. Todos são humanos."

Além dos conteúdos, a análise linguística revela níveis distintos de letramento inclusivo. Parte do corpus emprega terminologia especializada — "interseccionalidade", "letramento racial", "anticapacitismo" — e linguagem neutra ("pessoas pretas", "magistrados e magistradas"). Outra parte adota tom confrontativo, como uma pessoa, que critica a "gourmetização da diversidade" e pontua: "Equidade não se faz com porcelana; equidade se faz com redistribuição radical de poder." Já vozes céticas falam em "exagero" ou temem "misandria", observando-se uma pluralidade semântica que indica que qualquer comunicação futura precisará equilibrar rigor conceitual com acessibilidade, alcançando tanto o público já sensibilizado quanto segmentos resistentes.

Em síntese, a amostra reforça quatro eixos prioritários segundo os próprios respondentes: a) formação mandatória, b) metas de presença, c) comunicação contínua e d) *accountability* — e expõe nuances de engajamento que vão desde o discurso técnico-propositivo até críticas severas à superficialidade de certas práticas, passando por posicionamentos de universalismo que rejeitam segmentações identitárias, oferecendo um diagnóstico multifacetado do que o corpo funcional entende como caminhos para consolidar a equidade e prevenir a violência no âmbito do PJSC.

9 Ação(ões) que o PJSC pode realizar para prevenir e enfrentar a violência doméstica contra magistradas e servidor as, e questões étnico-racial e sexualidade.

A pergunta "Que ação(ões) o PJSC pode realizar para prevenir e enfrentar a violência doméstica contra magistradas e servidoras e as discriminações de ordem étnico-racial e de sexualidade?" recebeu 77 contribuições em texto livre. As respostas formam um mosaico de impressões técnicas, relatos pessoais e, em menor escala, posições céticas, oferecendo um diagnóstico multifacetado do que o corpo funcional enxerga como caminhos de proteção e equidade.

Cerca de dois terços dos respondentes voltam a defender formações obrigatórias e continuadas sobre machismo, racismo e LGBTQIAP+fobia. Muitas dessas vozes enfatizam carga horária robusta ("mais de vinte horas") ministrada por pessoas com "lugar de fala", realizadas em horário de expediente e vinculadas à progressão funcional, pois "cursos facultativos não atingem quem precisa desconstruir padrões discriminatórios", conforme observou um(a) participante. Há também insistência em descentralizar o conteúdo: rodas de conversa regionais, podcasts internos, cartilhas, vídeos e ações itinerantes nas comarcas para romper a lógica de que apenas a capital dispõe de apoio qualificado.

Quase um terço destaca a necessidade de aumentar a representatividade em posições estratégicas. Entre as sugestões, aparecem cotas para mulheres — sobretudo mulheres negras — em chefias, reserva de vagas nos setores de segurança e tecnologia para pessoas LGBTQIAP+ e políticas afirmativas para estágio e residência. Um(a) respondente resumiu o espírito desse eixo ao afirmar que "não se pode esperar proteção eficaz de um sistema que não compreende o que é sentir medo constante". Outra reiterou que "mais mulheres nos cargos de direção já seria um bom começo".

Próximo de 40 % dos textos pede campanhas permanentes de comunicação e conscientização, tanto internas (e-mail, intranet, cartazes, séries em vídeo) quanto externas (ações em escolas, rádio, redes sociais). Os relatos lembram que muitos casos de violência passam despercebidos porque vítimas "não nominam o que vivem"; por isso, sugerem materiais que expliquem sinais de abuso, tragam histórias reais e detalhem fluxo de denúncia. Uma voz pontuou: "Mostrar que racismo e homofobia são crimes, e qual é a punição, ajuda quem pensa ser 'apenas opinião'."

Por volta de um quarto demanda suporte psicológico, jurídico e canais confidenciais de denúncia, com alcance para além da capital. Várias pessoas pedem plantões presenciais ou on-line do NIS e do Programa Indira, além de um "cano" de escuta protegido para casos em que o agressor ocupa cargo de chefia. Para situações extremas, surgem propostas como viabilizar teletrabalho temporário ou remoção da vítima, garantindo "escudo, ouvidos e consequências". Complementarmente, cerca de 15 % exigem punição célere e exemplar a agentes que pratiquem violência ou discriminação, reforçando que "a lei deve ser para todos" e alertando para o risco de revitimização se o agressor continua no mesmo ambiente.

Embora minoritária, há uma fração que considera as iniciativas atuais suficientes ou que defende tratar "todos de forma igual, sem rótulos". Tais posicionamentos revelam um universalismo cético que convive, no corpus, com discursos altamente especializados — repletos de termos como "interseccionalidade", "antirracismo" e "despatriarcalização" — e com vozes contundentes que

denunciam “a diversidade de vitrine” ou a “gourmetização” das ações institucionais. Essa pluralidade retórica indica diferentes níveis de letramento inclusivo: de um lado, profissionais fluentes no debate acadêmico; de outro, quem enxerga exagero ou teme reversão de privilégios.

Em síntese, as respostas convergem em quatro frentes prioritárias: (1) formação mandatória e descentralizada; (2) representatividade concreta nos espaços de poder; (3) comunicação contínua que explique sinais, fluxos e punições; e (4) redes de acolhimento robustas, com responsabilização efetiva dos agressores. Ao mesmo tempo, a análise da linguagem utilizada — que vai do técnico-institucional ao vivencial, passando por críticas incisivas e resistências universalistas — alerta para a necessidade de calibrar futuras mensagens, garantindo clareza e legitimidade diante de públicos com graus distintos de engajamento e sensibilidade ao tema.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou compreender as percepções do quadro funcional sobre violência doméstica, questões étnico-raciais, gênero e sexualidade, a partir de uma abordagem metodológica mista, combinando técnicas qualitativas e quantitativas. Essa opção permitiu quantificar e aprofundar a compreensão dos(as) respondentes quanto às categorias mencionadas acima.

Os resultados mostraram a persistência de estigmas, a presença de violência doméstica e discriminações étnico-raciais, de gênero e sexualidade. Também evidenciaram como as violências se manifestam de forma interseccional, se direcionado, na maioria das vezes, para pessoas negras, mulheres e LGBTQIA+. Neste sentido, percebe-se um panorama complexo e multifacetado sobre as percepções e experiências do quadro funcional do PJSC em relação aos fenômenos investigados e a necessidade de atuação da instituição em uma perspectiva interseccional.

A pesquisa revela que a maior parte dos(as) respondentes (681) é composta por servidores(as) efetivos(as) (74%), com predominância de mulheres cisgênero (67%) e pessoas autodeclaradas brancas (87%). O grupo concentra-se principalmente nas faixas etárias de 36 a 55 anos (66%), enquanto pessoas com deficiência representam 4% da amostra. Quanto à orientação sexual, 89% se identificam como heterossexuais, 9% pertencem a outras orientações, e 1,6% apresentam identidades de gênero não cisnormativas. Esse perfil evidencia uma estrutura funcional feminilizada, branca e heterocisnormativa, com baixa representatividade de pessoas negras,

indígenas, LGBTQIA+ e com deficiência. A comparação com o Censo 2021 demonstra mudanças pouco significativas nesse panorama, o que reforça a necessidade de ações afirmativas mais concretas tanto na seleção quanto na ocupação de cargos de liderança e confiança.

Os dados sobre violência doméstica contra magistradas e servidoras, indicam que há um reconhecimento do papel do PJSC na aplicação da Lei Maria da Penha e uma base consolidada de conhecimento sobre o tema, mas, também, evidencia a alta prevalência de violência doméstica entre as respondentes (23%) e identifica as barreiras existentes quando o assunto é buscar de ajuda formal, revelando as contradições e a urgência de respostas institucionais integradas e permanentes.

Ainda sobre violência doméstica, o Censo 2025 mostrou que 87% dos(as) respondentes conhecem a Lei Maria da Penha, contudo, apenas 40% afirmam conhecer as ações desenvolvidas pelo TJSC por meio da CEVID ou do Programa Indira: pelas mulheres do PJSC. Essa discrepância evidencia elevado conhecimento normativo, mas baixa internalização das políticas institucionais de enfrentamento da violência. Entre as mulheres respondentes, 23% relataram ter vivenciado algum tipo de violência doméstica ou familiar, sendo 49% psicológica, 26% moral, 14% física, 5% sexual e 6% patrimonial. Apenas 38% buscaram ajuda formal, enquanto 62% permaneceram em silêncio por medo (41%), vergonha (23%) ou descrença na efetividade institucional (21%). À luz do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2021), o enfrentamento da violência exige não apenas aplicação normativa, mas o fortalecimento de mecanismos internos de escuta, acolhimento e reparação simbólica.

A pesquisa nacional sobre “Violência Doméstica e Familiar contra Juízas e Servidoras” realizada pelas pesquisadoras Fabiana Severi e Luciana Ramos (2022), com 300 mulheres que atuam no sistema de justiça, sendo 51% das respondentes servidoras e 49% magistradas, aponta que a vergonha aparece como um dos principais impeditivos para que as duas categorias denunciem a violência sofrida. De acordo com as autoras, a justificativa mais presente entre as respondentes foi a percepção de que a situação apresentada não era grave o suficiente, e não justificaria o pedido de ajuda do sistema de justiça (47%). Seguida de 32% afirmaram “não precisaram ou não precisam do sistema de justiça para enfrentar a situação de violência", na sequência, com 14%, aparece o sentimento de vergonha de “que outras pessoas que trabalham na justiça saibam de sua demanda contra a violência” (Severi e Ramos, 2022, p. 22).

No que se refere à formação e sensibilização, 55% dos(as) participantes afirmaram nunca ter participado de capacitações sobre diversidade e equidade, 10% não se lembram e apenas 35% confirmaram participação recente. Esse dado revela um déficit formativo persistente, embora com leve melhora em relação a 2021. Os comentários qualitativos indicam resistências, desinteresse e

percepções de “exagero” ou “imposição ideológica”, o que demonstra tensões culturais que limitam o impacto das ações educativas. O Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ, 2024) recomenda que a formação seja permanente, obrigatória e interseccional, como estratégia de desconstrução dos vieses cognitivos e fortalecimento do compromisso ético com a igualdade. É recomendável, portanto, que o Tribunal implemente um Plano Integrado de Formação Permanente, articulando NIS, CEVID e CEGRAD, com certificação e módulos específicos sobre gênero, raça e diversidade sexual.

Ao avaliar a suficiência das ações de diversidade e equidade, 37% consideraram as iniciativas do PJSC suficientes no eixo de gênero, 33% no de equidade racial e 30% no de sexualidade. Em todos os casos, cerca de um quarto das pessoas afirmou não saber opinar. Essa dificuldade de avaliação sugere que, embora haja reconhecimento crescente das políticas, sua comunicação institucional ainda é restrita. Comparado ao Censo 2021, houve avanço de aproximadamente 15 pontos percentuais na percepção positiva, reflexo da ampliação das iniciativas, mas o resultado ainda demonstra que as ações precisam de maior visibilidade e monitoramento público.

Quanto à percepção sobre o ambiente de trabalho, 47% consideram o PJSC inclusivo para pessoas racializadas e LGBTQIA+, 20% discordam e 33% não souberam opinar. Houve melhora de 13 pontos percentuais em relação a 2021, mas o número de indecisos ainda é elevado. As respostas abertas revelam que pessoas negras, LGBTQIA+ e com deficiência enfrentam barreiras simbólicas e microviolências cotidianas, como piadas, comentários sobre aparência e falta de representatividade em espaços decisórios. Essas experiências reforçam que a inclusão formal ainda não se traduz plenamente em pertencimento. Conforme o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ, 2024), a efetividade da igualdade depende do reconhecimento das microdiscriminações e da criação de espaços de escuta ativa e horizontal.

Nesse contexto, as manifestações de falas e condutas racistas configuram um dos achados mais sensíveis e estruturais da pesquisa. As respostas qualitativas indicam que, embora exista maior conscientização sobre o tema, ainda são recorrentes expressões de negação (“aqui todos são tratados iguais”), banalização (“isso não existe mais”) e inversão discursiva, que transforma a denúncia do racismo em suposta “vitimização”. Há também relatos de “brincadeiras” e comentários sobre aparência, cabelo ou sotaque, que configuram microagressões naturalizadas. Esse conjunto de práticas expressa o que o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ, 2024) denomina racismo institucional — a reprodução de desigualdades por meio de estruturas, normas e hábitos institucionais, mesmo sem intenção explícita.

Comparado ao Censo 2021, houve aumento no número de relatos de situações racistas, o que pode significar tanto maior confiança para denunciar quanto persistência de práticas discriminatórias normalizadas. Pessoas negras relataram com frequência sentimentos de isolamento, dúvidas sobre sua competência profissional e invisibilidade nas instâncias de decisão. Essas percepções reforçam a necessidade de fortalecer políticas internas de igualdade racial, indo além da retórica. Como observa Grada Kilomba (2019), o racismo não se limita ao que é dito, mas ao que se permite continuar dizendo, sustentado por estruturas de silêncio e repetição. O enfrentamento, portanto, deve ser estrutural, combinando medidas educativas, disciplinares e simbólicas.

A criação de um canal de escuta e denúncia racial no PJSC foi um passo fundamental, mas para consolidar esse avanço, é imperativo que a instituição vá além, garantindo o acompanhamento psicossocial para quem o utiliza. Recomenda-se também formações obrigatórias sobre branquitude e racismo institucional, especialmente para magistrados(as) e gestores(as); o estabelecimento de indicadores de diversidade racial nos processos de promoção e seleção; e a realização de campanhas de valorização da identidade e das trajetórias negras no Judiciário. Como argumenta Djamila Ribeiro (2019), compreender o racismo como questão de poder — e não apenas de atitude — é condição fundamental para o exercício da justiça social. Tais medidas alinham-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 10 e 16 da Agenda 2030 (ONU, 2015) e reafirmam o papel do Judiciário como promotor de equidade racial e institucional.

As respostas qualitativas também evidenciam resistências às pautas de gênero e diversidade, com comentários que minimizam a importância do tema ou o classificam como "modismo". Essa resistência cultural reflete uma visão de neutralidade institucional que, na prática, perpetua desigualdades. O Protocolo Racial (CNJ, 2024) enfatiza que a promoção da igualdade exige pluralidade na linguagem, imagem e discurso institucional. A comunicação, portanto, deve ser compreendida como uma ferramenta de transformação cultural, e não apenas de divulgação de ações. Campanhas educativas contínuas, adoção de linguagem inclusiva e visibilização de trajetórias de pessoas negras, mulheres e LGBTQIA+ que integram o TJSC podem fortalecer o senso de pertencimento e reduzir tensões simbólicas.

O Censo também demonstrou avanços institucionais relevantes, especialmente na articulação entre o NIS, a CEVID e o CEGRAD, que passaram a atuar de forma integrada na coordenação das ações de equidade. Essa estrutura reforça o conceito de "governança sensível à diversidade", preconizado pelos Protocolos do CNJ (2021; 2024), no qual gênero, raça e sexualidade são tratados de forma transversal e estratégica. O reconhecimento das interseccionalidades se mostra essencial para a construção de ações mais eficazes de prevenção e enfrentamento das violências.

Contudo, a consolidação dessas políticas requer sustentabilidade orçamentária, indicadores públicos de monitoramento e a publicação periódica de Relatório Anual de Diversidade.

Em síntese, o Censo 2025 revela uma instituição em transição: mais consciente de suas desigualdades, mais articulada entre seus núcleos de diversidade, porém, ainda marcada por resistências culturais, assimetrias raciais e lacunas formativas. Os avanços observados — como o fortalecimento do Programa Indira, a criação do Protocolo de Escuta Humanizada e a integração entre as unidades de promoção da equidade — demonstram compromisso institucional. No entanto, a efetividade dessas ações depende de continuidade política, recursos adequados e engajamento das lideranças.

À luz dos Protocolos do CNJ e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 10 e 16 da Agenda 2030 (ONU, 2015), recomenda-se que o PJSC institua um Plano Integrado de Formação Permanente; amplie o Programa Indira e os espaços de escuta protegida; publique anualmente indicadores de diversidade; implemente ações afirmativas para cargos de liderança; e fortaleça os canais de denúncia e acolhimento de discriminações.

A diversidade, mais do que um valor simbólico, é um critério de legitimidade democrática. O Poder Judiciário de Santa Catarina, ao reconhecer suas próprias assimetrias e agir sobre elas, reafirma o sentido ético da justiça pública, tais como garantir que todas as pessoas possam existir e exercer seus direitos com dignidade nas instituições que as representam.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Disponível em dossieantra2024-web.pdf. Acesso em: 03 jul. 2025. (ANTRA, 2023)

BRASIL. Senado Federal. Observatório da Mulher Contra a Violência; Instituto DataSenado. *Pesquisa Nacional: Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher – 10ª edição*. Brasília, 2023. Disponível em: pesquisa-nacional-de-violencia-contra-a-mulher-datasenado-2023. Acesso em: 03 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao Enfrentamento à Violência Doméstica praticada em face de Magistradas e Servidoras*. Brasília, DF: CNJ, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protoloco para Julgamento com Perspectiva Racial. Brasília*, DF: CNJ, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protoloco para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília*, DF: CNJ, 2024.

GIL. Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7ª ed. - (3ª reimpr.). São Paulo: Atlas 2021.

KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

ICL NOTÍCIAS. Maria da Penha: apenas 24% das mulheres conhecem bem a lei. 2024. Disponível em: https://iclnoticias.com.br/maria-da-penha-24-das-mulheres-conhecem-a-lei/. Acesso em: 03 jul. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022: características gerais da população. Disponível em Panorama do Censo 2022. Acesso em: 03 jul. 2025. (IBGE, 2023)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Número de homens e mulheres. Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/19625-numero-de-homens-e-mulheres.html. Acesso em: 03 jul. 2025. (IBGE, 2022a)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) 2019 – orientação sexual da população adulta. Agência de Notícias IBGE, 25 maio 2022. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/33785-em-pesquisa-inedita-do-ibge-2-9-milhoes-de-adultos-se-declararam-homossexuais-ou-bissexuais-em-2019. Acesso em: 03 jul. 2025. (IBGE, 2022b)

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SEVERI, Fabiana Cristina e RAMOS, Luciana de Oliveira. Relatório da pesquisa *Violência Doméstica e Familiar contra Juízas e Servidoras.* São Paulo: FGV Direito SP/USP, 2022.

SOBRAL, Isabela Moutinho. *Efeitos da violência doméstica na participação e na permanência das mulheres no mercado de trabalho no Brasil*. 2022. 52 f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública e Governo) — Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2022.Disponível em: https://repositorio.fgv.br/items/3b39605e-1a2e-42df-bf5c-fa8d6d3265d9

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ; INSTITUTO MARIA DA PENHA. *Pesquisa de Condições Socioeconômicas e Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher – PCSVDF Mulher*. Fortaleza: UFC/IMP, 2017. Disponível em: https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/impacto-da-violencia-domestica-sobre-o-mercado-de-trabalho-e-a-produtividade-das-mulheres-nordestinas/ .

WIKIPÉDIA. Demografia de Santa Catarina. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Demografia_de_Santa_Catarina. Acesso em: 03 jul. 2025. (WIKIPÉDIA, 2024a)

WIKIPÉDIA. Lista de unidades federativas do Brasil por porcentagem de raça. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_unidades_federativas_do_Brasil_por_porcentagem_de_raça. Acesso em: 03 jul. 2025. (WIKIPÉDIA, 2024b)

YIN, Robert K. Pesquisa qualitativa do início ao fim. Tradução de Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016.