

## Judiciário e igualdade de gênero. Realidade e perspectivas

### Judiciary and gender equality. Reality and perspectives

DOI:10.34117/bjdv8n9-264

Recebimento dos originais: 30/08/2022

Aceitação para publicação: 27/09/2022

#### **Consuelo Yatsuda Morozimato Yoshida**

Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Endereço: Rua Monte Alegre, 984, Perdizes, São Paulo – SP, CEP: 05014-901

E-mail: cyoshida@trf3.jus.br

#### **Louise Vilela Leite Filgueiras**

Doutoranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Endereço: Rua Monte Alegre, 984, Perdizes, São Paulo – SP, CEP: 05014-901

E-mail: louisevlfilgueiras@gmail.com

#### **RESUMO**

O presente artigo pretende trazer reflexões sobre a situação da mulher magistrada no Brasil e sobre o contexto social em que insere, a partir de dados estatísticos existentes e pesquisa bibliográfica. Pretende-se expor o atual estado de desenvolvimento da meta de promoção de igualdade de gênero no sentido material e que perspectivas existem, de modo a provocar o debate sobre as ações que podem ser implementadas a médio e curto prazo para acelerar a diminuição da lacuna de desigualdade de gênero em sociedade e no âmbito do Poder Judiciário, bem como ressaltar as boas práticas que tem sido adotadas.

**Palavras-chave:** judiciário, igualdade de gênero, desafios, perspectivas, boas práticas.

#### **ABSTRACT**

This article intends to bring reflections on the situation of women magistrates in Brazil, the social context in which they are inserted, from the existing statistical data and bibliographic research. It is intended to expose the current state of development of the material equality goal and what perspectives exist, in order to provoke debate on the actions that can be implemented in the medium and short term to accelerate the reduction of the gender inequality gap in society and within the scope of the Judiciary, as well as highlight the good practices that have already been adopted.

**Keywords:** judiciary, gender equality, challenges, perspectives, good practices.

## **1 INTRODUÇÃO**

Falar em igualdade de gênero é tratar da concretização de direitos constitucionais consagrados, do cumprimento de normas internas e tratados internacionais. É discurso

jurídico, em que pese impregnado de conotação política e formado através da história graças a movimentos políticos femininos organizados.

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 3º que constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, construir uma sociedade livre, justa e solidária e eliminar todas as formas de desigualdade social.

Inaugura o rol dos direitos e garantias individuais estabelecendo a igualdade de gênero, logo no inciso I de seu artigo 5º, ressaltando assim, topograficamente, a importância desse aspecto do princípio da igualdade.

A igualdade de gênero é objetivo consagrado em normas internacionais, especialmente no artigo 11 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979 e constitui também, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável número 5 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU.

Como sabemos, a Agenda 2030 da ONU consiste em um plano de ação global firmado por representantes de 193 Estados-membros para buscar a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, bem como promover vida digna a todos, dentro das condições que o nosso planeta oferece e sem comprometer a qualidade de vida das próximas gerações.

Trata-se de um compromisso que contempla 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a eles vinculados, que pretendem, sob as perspectivas econômica, social e ambiental, garantir vida digna para todos, sustentando-se sobre cinco pilares fundamentais: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria.<sup>1</sup>

- 
- <sup>1</sup> Objetivo 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares
  - Objetivo 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável
  - Objetivo 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
  - Objetivo 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
  - Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
  - Objetivo 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos
  - Objetivo 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos
  - Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos
  - Objetivo 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
  - Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
  - Objetivo 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
  - Objetivo 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis
  - Objetivo 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança do clima e seus impactos

Mas se a igualdade formal está assegurada, o que falta, e quanto falta, para a igualdade material? Em que parte do caminho nos encontramos e como devemos seguir para cumprir esse objetivo?

São essas as questões das quais pretendemos tratar neste artigo, de maneira a fomentar o debate sobre a desigualdade de gênero e assim, de alguma forma, contribuir para a sua redução.

## **2 ONDE ESTAMOS: DESIGUALDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO**

Recente pesquisa divulgada pela Comissão Ajufe Mulheres<sup>2</sup> mostra que a paridade de gênero ainda está longe de ser atingida no Poder Judiciário, o que evidentemente, está em desacordo com a Constituição Brasileira, com o Direito Internacional e as recomendações da ONU para o desenvolvimento sustentável no 3º milênio, como o ODS nº 5, acima citado e representa um déficit de representatividade da sociedade brasileira no exercício do poder jurisdicional.

Segundo a referida pesquisa, em dados de 2018, os mais recentes que possuímos, a população feminina no Brasil atingia o percentual de 51,5% do total. No Judiciário por sua vez, os números da representatividade feminina ficaram na marca de 38,8% do total dos magistrados e magistradas. Se realizarmos um recorte interseccional de raça e gênero, o percentual de mulheres negras, que na sociedade brasileira atinge o patamar de 74%, não passa de 6% entre as magistradas, o que deixa o déficit de representatividade social nesse poder de forma ainda mais explícito.

- 
- Objetivo 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável
  - Objetivo 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade
  - Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis
  - Objetivo 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

<sup>2</sup> Associação dos Juizes Federais do Brasil, Comissão Ajufe Mulheres, “Participação Feminina na Justiça Federal” e “Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019” dados e relatório disponíveis em [https://www.ajufe.org.br/images/2022/Dados\\_participaca%C3%A7%C3%A3o\\_feminina\\_verseoweb.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/2022/Dados_participaca%C3%A7%C3%A3o_feminina_verseoweb.pdf), e [https://www.cjf.jus.br/observatorio2/estudos-e-analises/participacao\\_feminina](https://www.cjf.jus.br/observatorio2/estudos-e-analises/participacao_feminina) páginas consultadas em 17/04/2022.

Os dados foram coletados pelo Conselho Nacional de Justiça referentes ao período entre 2009 e 2018,<sup>3</sup> e apontam ainda o seguinte:

“A Justiça do Trabalho (50,5%) e a Justiça Estadual (37,4%) são as com maiores percentuais de mulheres na magistratura em atividade. Por outro lado, nos Tribunais Superiores (19,6%) e na Justiça Militar Estadual (3,7%) estão os menores índices de participação feminina.”

Assim é que, ao analisarmos separadamente cada um dos ramos do Judiciário, veremos que há disparidades importantes e, principalmente, em relação aos cargos ocupados pelas mulheres.

Os dados coletados pelo CNJ informam que “o percentual de magistradas nos cargos de Desembargadoras, Corregedoras, Vice-Presidentes e Presidentes aumentou em relação aos últimos 10 anos, entretanto, ainda permanecem no patamar de 25% a 30%.”

Houve retração no percentual de juízas convocadas para atuar nos Tribunais no período, de 32,9% para 31,1%. Já com relação aos cargos da base da carreira, de juiz substituto, o número de mulheres aumentou de 41,9% para 45,7%.

É interessante frisar, contra o argumento de que a situação tende a se transformar naturalmente com o tempo, que ao longo dos dez anos levados em consideração pela pesquisa houve inegável *estagnação* da participação feminina nos graus mais elevados da carreira, ao invés de um natural crescimento do percentual de magistradas de 2º grau. Se compararmos os números colhidos pela citada pesquisa, entre 2008 até 2018, o percentual médio de desembargadoras somou 24,90%, e especificamente no ano de 2018, a proporção ficou em muito próximos 25,70%.

Ao galgarmos o terceiro degrau, aquele da participação feminina nos Tribunais Superiores, encontraremos apenas 13% de mulheres magistradas nessas mais altas posições do Judiciário brasileiro. Esse percentual estagnou-se em 2014, já que não houve qualquer indicação de mulheres para a composição desses tribunais desde então.

Na magistratura federal, especificamente, o quadro é ainda de maior disparidade em relação aos números gerais. Em 2008 o percentual de Magistradas Federais na carreira era de 34,6 %, em 2018, caiu para 31,2%. O percentual de Desembargadoras Federais, por sua vez caiu de 24,5% em 2008 para 20,3% em 2018.

---

<sup>3</sup> Brasil, Conselho Nacional de Justiça – CNJ, Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário, <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/cae277dd017bb4d4457755febf5eed9f.pdf>

Outro tópico importante da pesquisa mostra que a proporção de magistradas que ascende ao segundo grau pelo critério de merecimento é sempre bem menor que o percentual daquelas que se promovem por antiguidade, o que demonstra que a promoção por merecimento, por alguma razão, é mais difícil para as mulheres. No Tribunal Regional Federal da 1ª Região, dentre todos os promovidos por merecimento, apenas 10% são mulheres. No Tribunal Regional Federal da 2ª Região, 11%, da 3ª Região, 30%; da 4ª Região 18%. No Tribunal Regional Federal da 5ª Região apenas muito recentemente (19/08/2022), foram promovidas duas juízas ao cargo de Desembargadora Federal<sup>4</sup>. Não havia sequer uma Desembargadora Federal desde a criação daquele tribunal até essa data. O Tribunal da 6ª Região, recentemente criado com um total de 18 cargos, possuirá três desembargadoras, e uma delas por remoção da primeira região, tendo assim acrescido ao quadro de representatividade feminina em 2º grau apenas duas novas desembargadoras promovidas por merecimento<sup>5</sup>.

Portanto, os números autorizam a conclusão de que a igualdade de gênero (e raça) é inversamente proporcional ao grau na carreira e, portanto, a desigualdade é diretamente proporcional. É dizer: as mulheres chegam com alguma dificuldade a ocupar espaços de poder nos graus inferiores da maioria das carreiras (exceção à Justiça do Trabalho), mas essa dificuldade cresce e se torna cada vez maior e mais evidente na medida em que o poder e o grau aumentam, em qualquer ramo do Judiciário.

### 3 FEMINISMO NEOLIBERAL?

Ao discutir igualdade de gênero, em termos globais e não apenas no Judiciário, é muito comum escutarmos que o problema naturalmente se corrigirá com o tempo, já que as mulheres vêm, cada vez mais, conquistando espaços anteriormente exclusivamente masculinos e que sua participação política e em cargos de poder vem crescendo.

Esse argumento “feminista neoliberal”<sup>6</sup> (Williams, 2021) vem sendo desmentido pelo tempo e pelos números. Tal linha do pensamento feminista, se assim o podemos chamar, defende uma posição pretensamente neutra em face do sistema patriarcal, segundo a qual o sucesso de uma mulher viria de saber equilibrar os papéis de gênero

---

<sup>4</sup> Disponível em <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/17063-associadas-da-ajufe-sao-as-primeiras-juizas-federais-promovidas-a-desembargadoras-do-trf5> p. consultada em 21/08/2022.

<sup>5</sup> Disponível em [https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2022/08/19/interna\\_politica,1387682/saiba-quem-sao-os-desembargadores-federais-que-vao-compor-o-trf-6.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/politica/2022/08/19/interna_politica,1387682/saiba-quem-sao-os-desembargadores-federais-que-vao-compor-o-trf-6.shtml) p. consultada em 21/08/2022.

<sup>6</sup> Williams, Anabelle, “Why women are poorer than man and what can we do about it”, Penguin Books, Random House, UK, paperback edition, 2022, pgs. 25/37.

clássicos com a carreira. Para tanto, as mulheres devem saber jogar pelas regras do jogo, ao invés de tentar modificá-las. A bandeira dessa ideologia seria: “se você trabalhar duro o suficiente, poderá ter a carreira, o homem e uma linda família” (Williams, 2021)

Segundo esse pensamento, a ausência de mulheres em cargos mais elevados de poder econômico ou político estaria em sua resistência pessoal em se engajar na vida corporativa, ou institucional, uma consequência de seu livre arbítrio. Assim, para obter sucesso as mulheres precisariam ser mais assertivas, objetivas, ter mais autoconfiança e pensamento estratégico: o sucesso profissional e econômico viria então como a medida desse seu valor, de seu mérito.

Portanto, para essa corrente, o feminismo precisaria ser despolitizado, no sentido de que não deve ser visto como uma bandeira das mulheres como grupo, a reivindicar ações e transformações na sociedade em busca de seu direito à igualdade social e econômica, mas sim como uma espécie de *autoajuda* à mulher como indivíduo para que tenha sucesso nessa competição (Williams, 2021)

Em que pese a sedutora carga de conformismo, sob o véu da defesa das liberdades individuais e de uma falsa meritocracia, essa visão tem permitido apenas a manutenção do *status quo* da desigualdade - como têm demonstrado os números disponíveis - na medida em que contribui para a manutenção de uma estrutura social que tem colocado as mulheres historicamente em desvantagem política e econômica.

Segundo dados do mais recente relatório global sobre igualdade de gênero do Fórum Econômico Mundial<sup>7</sup>,

“Projetando as tendências atuais para o futuro, a diferença global de gênero fechará em 99,5 anos, em média, considerando os 107 países cobertos continuamente desde a primeira edição do relatório. A falta de progresso no fechamento da lacuna de Participação Econômica e Oportunidade (Economic Participation and Opportunity gap) leva a uma extensão do tempo necessário para a eliminação dessa diferença (gap). Na velocidade lenta experimentada no período 2006-2020, *levará 257 anos para fechar essa lacuna*. A segunda área em que as disparidades de gênero levarão mais tempo para serem eliminadas é o Empoderamento Político. A evolução deste ano acelera o ritmo do progresso em direção à paridade, mas ainda levará 94,5 anos - mesmo nesse ritmo mais rápido - para fechar a lacuna de gênero. (...) A diferença de gênero em Empoderamento Político melhora globalmente para uma pontuação de 24,7%, que é 1,8 pontos percentuais

<sup>7</sup> World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF_GGGR_2020.pdf)

maior do que no ano passado e representa a melhoria mais significativa desde 2006. Em média, essa dimensão melhorou 0,75 pontos a cada ano. Se o progresso continuar no mesmo ritmo, *serão necessários 95 anos para fechar essa lacuna, uma perspectiva muito mais positiva do que os 107 anos registrados pela avaliação do ano passado.*”(tradução livre, destaques nossos)

Contudo, em termos de participação feminina na política, em que pese o tom otimista do citado relatório, de melhoras na projeção de fechamento global do intervalo de disparidade, que caiu de 107 para 95 anos no mundo, a realidade brasileira não traz nem mesmo iguais perspectivas:

“Avançando três posições em relação a 2018, o Brasil ocupa a 92<sup>a</sup> posição com pontuação geral de 69,1%. O país fechou 69% de sua diferença geral de gênero, um ponto percentual acima da edição anterior. Apesar dessa melhora, *o Brasil tem uma das maiores disparidades de gênero da América Latina, ocupando o 22º lugar entre 25 países da região, e quase 90 lugares atrás da Nicarágua (80,4%, 5º), o melhor desempenho da região (...)* O empoderamento político, ou a falta dele, representa o maior entrave ao desempenho geral do Brasil; com pontuação de 13,3%, o país ocupa a 104<sup>a</sup> posição no mundo. Em junho de 2019, apenas dois cargos de Ministros do Executivo num total de 22 membros eram ocupados por mulheres (122º lugar no ranking de igualdade de gênero) e as mulheres representam apenas 18% dos membros do parlamento (114<sup>a</sup> posição no mundo).”(Tradução livre, destaques nossos)

A pesquisa do Fórum Econômico Mundial não leva em consideração dados do Judiciário brasileiro, especificamente, mas de qualquer forma, dela se extrai um panorama geral de atraso e lentidão na redução da desigualdade de gênero, principalmente política e econômica, seja no mundo, seja no Brasil, e no nosso caso brasileiro, ainda menos animadora.

Vale lembrar que a pandemia de Covid-19 aumentou mais ainda essa diferença, na medida em que, proporcionalmente, mais mulheres perderam seus empregos que os homens e estão retomando seus postos de maneira mais lenta, especialmente as que tem filhos.

O crescimento do setor de tecnologia não beneficia diretamente as mulheres, já que em virtude de uma educação artificialmente segmentada por gênero, a maioria não tem esse tipo de formação.

Dados mostram, portanto, que é falacioso o argumento segundo o qual o “gap”, a diferença, a desigualdade de gênero no mundo vai diminuir com o tempo naturalmente,

pois sim, isso é até possível, se não houver retrocessos, mas medida em séculos. Essa lacuna, vão ou “gap”, na linguagem do relatório citado, é a prova mais contundente de que a estrutura social não favorece a igualdade de gênero, sendo necessárias décadas ou séculos de trabalho na modificação dessas estruturas para a eliminação de diferenças e iniquidades.

#### **4 E POR QUE AQUI ESTAMOS? PAPEIS DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Fácil notar, portanto, que as mulheres, tem, como indivíduos ou como grupo, menos poder político e econômico. Porém, não é por que trabalham menos, por que se esforçam menos ou por que fazem as escolhas erradas de vida.

Na verdade, as mulheres são desde muito cedo conformadas aos papéis de gênero que a sociedade lhes impõe e ao espaço que a sociedade lhes reserva, o que vai implicar em uma divisão sexual do trabalho (Hirata e Kergoat, 2007) que não propicia a emancipação plena e consequente apropriação dos espaços de poder político e econômico. Essa divisão desequilibrada causa também a terceirização do trabalho doméstico às mulheres mais vulneráveis economicamente, o que não resolve a questão da desigualdade de gênero. Segundo essas autoras:

“As razões dessa permanência da atribuição do trabalho doméstico às mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero. E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo plenamente conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas, plenamente conscientes dessa desigualdade. Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. É preciso refletir não apenas sobre o porquê dessa permanência, mas, principalmente, sobre como mudar essa situação. A nosso ver, é preciso questionar, sobretudo, os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Hirata, Helena e Kergoat, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa* [online]. 2007, v. 37, n. 132 [Acessado 18 Abril 2022], pp. 595-609. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Epub 13 Dez 2007. ISSN 1980-5314.



Sem dúvida, a questão perpassa *os âmbitos psicológicos da dominação e a dimensão da afetividade, como propõem as autoras acima citadas*. A transgressão dos limites sociais de gênero, aos quais as mulheres acabam conformadas costuma ser socialmente e moralmente punida. É muito difícil para a maioria das mulheres se libertar dessas amarras que a sociedade patriarcal lhes impõe pela condição feminina. Isso lhes traz, como historicamente tem trazido, reflexos econômicos e de submissão as estruturas patriarcais de poder.

Como é sabido, recaem sobre as mulheres diversos policiamentos sociais não experimentados pelos homens. Acabam elas mais restritas ao espaço privado, pela educação e até mesmo pela violência sexual do assédio, da importunação, do estupro. No Brasil, a cada 10 minutos uma mulher é estuprada, segundo reportagem recente do jornal correio brasiliense.

Historicamente, a atividade sexual feminina tem sido vigiada, reprimida, enquanto a masculina costuma ser incentivada e festejada. Mulheres são frequentemente tratadas como objetos de consumo. A misoginia é fruto de costumes arraigados, prova disso é o recente e notório episódio envolvendo determinado parlamentar que em missão alegadamente humanitária restou flagrado em um discurso misógino entre amigos, sobre serem as refugiadas “fáceis, porque pobres”.

As mulheres têm sido, ao longo dos tempos, educadas para o espaço privado, para o cuidar e para protegerem-se da misoginia. A ponto de normalizarmos os costumes que nos prejudicam. Na prática, mal nascemos e logo nos dão uma boneca e uma casinha para o zelo. Mas isso nunca para os homens. Assim se constroem os estereótipos de gênero, rótulos que carregamos pela vida afora. Como disse Simone de Beauvoir, “não se nasce mulher, torna-se” (Beauvoir,2018)<sup>9</sup>

Eles, ao contrário, são criados para a competição, para o espaço público, para a conquista – eles logo cedo ganham os carrinhos, aviões, armas de brinquedo e os super-heróis para a auto identificação. São incentivados a sair ao espaço público, a exercer a força física e gostar de máquinas e tecnologia – a eles são dadas responsabilidades emancipatórias desde cedo - e acabam estereotipados assim também, e deles se exige esse papel. Neste sentido, também não nascem homens, tornam-se.

Segundo Tércio Sampaio Ferraz Jr., desde a Antiguidade as esferas privada e pública distinguiam-se pelo exercício do labor e trabalho. O primeiro, relacionava-se às

---

<sup>9</sup>Beauvoir, Simone de, “O segundo sexo: a experiência vivida”, Tradução Sérgio Milliet – 5ª edição – Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2019, pg 11.

atividades destinadas à manutenção das necessidades básicas do ser humano, da família. Por imposição de tais necessidades básicas de subsistência o labor não era livre, mas obrigatório e condicionado por estas. O trabalho, aquele que transforma e modifica o mundo, pela ação livre dotada de finalidade, este dignificava o homem através da produção de bens de consumo. Desde então, observava-se a distinção entre a esfera privada, do labor e da pública do trabalho e de toda a ação livre, da convivência política e entre iguais e da produção de riquezas. Nas palavras do citado professor:

“A Antiguidade distinguia entre a polis e a oikia. Dizia-se que, enquanto a oikia ou a casa reconhecia o governo de um só, a polis era composta de muitos governantes. Por isso, Aristóteles dizia que todo cidadão pertence a duas ordens de existência, pois a polis dá a cada indivíduo, além de sua vida privada, uma espécie de segunda vida, sua biospoliticós. Era a distinção entre a esfera privada e a esfera pública. A necessidade, dizia-se, coagia o homem e obrigava-o a exercer um tipo de atividade para sobreviver; essa atividade, para usar a terminologia de Hannah Arendt cuja obra estamos expondo e interpretando numa forma livre, chamava-se labor ou labuta. O labor distinguia-se do trabalho. (...) O lugar do labor era a casa (oikia ou domus) e a disciplina que lhe correspondia era a economia (de oiko nomos). A casa era a sede da família e as relações familiares eram baseadas na diferença: relação de comando e de obediência, donde a ideia do pater familias, do pai, senhor de sua mulher, seus filhos e seus escravos. Isto constituía a esfera privada. (...) Todavia, à diferença do labor, a ação significava a dignificação do homem. Igual entre iguais, o homem ao agir exercitava sua atividade em conjunto com os outros homens, igualmente cidadãos. Seu terreno era o do encontro dos homens livres que se governam. Daí a ideia de ação política, dominada pela palavra, pelo discurso, pela busca dos critérios do bem governar. O homem que age é o politikon zoon, o animal político. (...) Ora, o trabalho, ao contrário do labor e da ação, era uma atividade humana considerada como não fútil, sendo dominada pela relação meio/ fim. O trabalho era uma atividade com termo previsível: o produto ou o bem de uso. O produto, ao contrário do resultado do labor, o objeto de consumo, não se confunde com o produtor, pois dele se destaca, adquirindo permanência no mundo. O trabalho tem em si, portanto, a nota da violência, pois é uma atividade que transforma a natureza, ao dominá-la: da árvore que se corta faz-se a mesa.”<sup>10</sup>

Na Grécia antiga, como sabemos, mulheres não eram cidadãs. A democracia Ateniense excluía mulheres, crianças, escravos e metecos (comerciantes estrangeiros) da participação política. Mais de dois milênios depois, a divisão sexual do trabalho, apesar de todas as inovações científicas e transformações políticas e sociais,<sup>11</sup> as mulheres ainda vêm sendo conformadas ao espaço privado pela estrutura patriarcal.

---

<sup>10</sup>Ferraz Junior, Tercio Sampaio, Introdução ao estudo do direito : técnica, decisão, dominação, 10. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018 pgs. 31,32 disponível em <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1660-Introduo-ao-Estudo-do-Direito-Tercio-Sampaio-Ferraz-Junior-2018.pdf>, pg consultada em 18/04/2022.

A perpetuação desses papéis de gênero formados pelas tradições do mundo antigo, na forma de estereótipos que não fazem mais sentido na pós-modernidade, até hoje vem permitindo que o espaço público seja território predominantemente masculino.

E ainda hoje, tanto a via pública quanto os espaços de “ação livre”, de poder político e econômico, são mais inóspitos para as mulheres que para os homens. Conquistar esses espaços é uma batalha feminina cheia de obstáculos. A diferença é que hoje elas assumem com mais frequência esses ônus - pela necessidade de evitar outros ainda mais gravosos resultantes da posição histórica de submissão.

Essa diferença na ocupação dos espaços públicos em geral é também notada no ambiente acadêmico pela menor participação feminina.

Sobre isso, vale lembrar aqui pesquisa da Universidade de São Paulo que tem feito a Faculdade de Direito do Largo de São Francisco repensar seus espaços e conteúdos programáticos de forma a reduzir a desigualdade de gênero já na graduação.<sup>12</sup>

A partir do trabalho de 23 pesquisadoras, graduandas e pós-graduandas sob coordenação de da Professora Sheila Neder Cerezetti, o estudo: “Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito na USP: Um currículo oculto?”, analisou a dinâmica em sala de aula, de forma a analisar se e como a questão de gênero interfere no processo de formação dos alunos, e concluiu que de fato, as mulheres interagem menos em sala de aula por não se sentirem à vontade em um ambiente que é predominantemente masculino, onde a maioria dos professores é homem, as salas de aula, todas tem nomes de homens e o conteúdo programático contempla obras de juristas homens em sua maioria.

A partir desses estudos, mudanças foram feitas, inaugurando-se sala de aula com o nome da professora Ada Pellegrini Grinover, por exemplo, adotando-se de mais bibliografia produzida por mulheres e procurando-se mais citar exemplos de juristas e advogadas que chegaram a cargos de alto escalão.

Essa pesquisa ilustra como o ambiente profissional é desde a formação, um pouco mais inóspito para as mulheres - e como ocupar esses espaços públicos em geral é sutilmente ou não, costumeiramente ou não, mais custoso para elas.

---

<sup>12</sup> Segundo matéria publicada no Nexo jornal “Balança desequilibrada” disponível em <https://www.nexojornal.com.br/externo/2019/12/23/Balan%C3%A7a-desequilibrada>; pg. consultada em 18/04/2022.

No ambiente de trabalho as mulheres costumam de fato enfrentar alguns desafios sub-reptícios de que são exemplos os “micromachismos” da linguagem discursiva<sup>13</sup> (Teixeira e Busanello, 2019). Algumas dessas práticas machistas já receberam até nomes populares, neologismos em língua inglesa que marcam fenômenos que vivemos cotidianamente:

O fato de serem as mulheres constantemente interrompidas em suas falas pelos homens já recebeu o nome de *maninterrupting*. A ministra Carmen Lúcia tem denunciado essa prática no Supremo Tribunal Federal, e o esforço extra que precisa empenhar para externar suas posições<sup>14</sup>. É interessante, de fato, notar que tais interrupções não ocorrem tanto entre homens ou a partir das mulheres em relação aos homens.

Em outro caso, se aponta o costume de explicar-se à mulher noções básicas de um assunto de sua própria expertise, ou de conhecimento básico, de modo infantilizado, como se a mulher não soubesse ou não pudesse entender. Isso recebe o nome de *manexplaining*.

Outra prática recorrente, é a da apropriação da ideia da mulher por um homem, através da colaboração do grupo majoritariamente masculino. Nesse caso, as colocações originalmente provenientes de uma mulher são apropriadas por um homem e tornadas públicas como se dele fossem, e o homem acaba levando o crédito pelo fato, atribuído por outros homens. Isso se convencionou chamar de *bropropriating*.

Há também a prática do *gaslightening*, artifício de atribuir a uma mulher a pecha de desequilibrada, insana, “histérica”, ou “descontrolada”, e tentar confundi-la de modo que ela mesma duvide de sua versão dos fatos.

Por fim, mas não menos importante, costuma-se falar hoje em *slutshaming*, prática psicologicamente agressiva de desqualificar uma mulher profissionalmente a partir de críticas a sua vida privada, o seu comportamento sexual ou modo de se vestir.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Antonio Teixeira de e Busanello, Elisabete Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro. Revista Estudos Feministas [online]. 2019, v. 27, n. 2 [Acessado 18 Abril 2022], e53771. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>>. Epub 18 Jun 2019. ISSN 1806-9584. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>.

<sup>14</sup> Sobre isso vide Fernanda Manbrini Rudolfo, “A Ministra Carmen Lúcia e o Maninterrupting” <https://emporiiodireito.com.br/leitura/a-ministra-carmen-lucia-e-o-maninterrupting-por-fernanda-mambrini-rudolfo> e o mais recente episódio em <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2022/08/10/carmen-ao-ser-interrompida-no-stf-faco-valer-o-meu-direito-de-falar-e-de-votar.htm>

<sup>15</sup> Ainda sobre essas práticas do machismo discursivo vide <https://br.mundopsicologos.com/artigos/slutshaming-voce-pode-ser-uma-vitima-sem-saber>; <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/gaslighting-o-que-e-e-como-identificar-a-manipulacao-psicologica>; <https://annelisegripp.com.br/gaslighting-mansplaining-maninterrupting-bropropriating/>

São experiências cotidianas, que costumam ser normalizadas e abafadas, até mesmo reforçadas pelas próprias mulheres. Portanto, o ambiente público, do discurso, do poder e do debate pode ser um campo de batalha para as mulheres. Conquistar tais espaços exige esforço dobrado.

Diante de tudo isso, como então sustentar o discurso: “se você trabalhar duro, o problema com o tempo se resolve”, basta confiar na ideia asséptica de meritocracia, como se as condições reais, de fato - fossem iguais? Elas não são iguais.

## 5 E PARA ONDE VAMOS?

É claro que para um problema estrutural e cultural a melhor solução deverá passar também por uma mudança estrutural e cultural. A mudança nos padrões de educação de meninos e meninas é necessária e é claro, também a conscientização das mulheres adultas, para que deixem de repetir esses padrões e reforçar estereótipos de gênero. Os ônus precisam ser igualmente divididos. Igualdade pressupõe responsabilidades repartidas e tempo igual dedicado ao trabalho remunerado e não remunerado.

Por outro lado, as mulheres, as meninas precisam desde jovens ser educadas para ir além do espaço privado, demandar essa divisão igualitária do labor e do trabalho, e não aceitar limitações injustificadas.

Incentivar mais mulheres a galgar campos de conhecimento comumente ocupados por homens, tais como a engenharia, matemática, ciências e tecnologia é uma necessidade. Ações tendentes a incentivar a ocupação pelas mulheres do espaço público no sentido de lhes incentivar a presença, a fala, a liberdade de expressão participação ativa nesses espaços de trabalho, discussão e decisão é fundamental. Mas isso não pode ser feito sem que haja o respeito ao direito de uma mulher falar e de ser realmente ouvida, razão pela qual os ataques precisam ser denunciados, especialmente quando configuram violência política<sup>16</sup>. Essa é uma mudança cultural necessária, que não ocorrerá naturalmente, sem ações positivas por parte das mulheres.

---

<sup>16</sup> Formas de violência política, segundo a Cartilha sobre violência política e violência política contra as mulheres, elaborada pelo Ministério Público Federal : • *Violência psicológica: como violação da intimidade; isolamento; ameaça contra a vítima, a membro da família ou pessoa próxima; humilhação; manipulação;* • *Violência moral: como a injúria (ofensa à dignidade ou o decoro), a calúnia (imputação falsa de fato definido como crime) e a difamação (imputação de fato ofensivo à reputação);* • *Violência econômica: como danos à propriedade; privação de recursos de campanha por recusa de acesso ou desvio; extorsão; e* • *Violência simbólica: como intimidação; silenciamento; desmerecimento; uso de linguagem excludente; restrição do uso da palavra; imposição de tarefas estranhas ao cargo; restrição do acesso à Justiça; omissão de informações; questionamentos sobre roupas aparência, peso, vida pessoal e sexualidade; ausência de assento próprio nos parlamentos.* Disponível em

A curto prazo, em termos gerais, investimentos em políticas públicas de apoio, como o incremento da rede pública de creches e escolas é importante para reduzir a desigualdade econômica de gênero e beneficiar milhares de famílias, especialmente aquelas mantidas por mulheres e permitir que elas tenham o mesmo tempo disponível que eles para o trabalho. Essas são intervenções concretas e palpáveis, de resultados evidentes: mais tempo para o trabalho remunerado significa mais renda e mais participação no espaço de decisão.

Investimento em segurança em locais públicos, especialmente focados na segurança dos transportes, melhor iluminação pública, incremento das redes de apoio no enfrentamento à violência sexual e medidas correlatas, evidentemente, fomentariam a ocupação dos espaços públicos pelas mulheres, sejam os físicos ou os não-físicos, em termos de participação na vida da comunidade.

O fórum econômico mundial, na conclusão de seu mais recente relatório, aponta quais seriam atualmente os principais aceleradores da redução da lacuna de desigualdade de gênero no mundo que precisam ser adotados pelos países, como fatores que impulsionam a mudança das estruturas políticas e institucionais:

- *Aumentar a participação feminina na força de trabalho de forma ampla e em setores selecionados;*
- *Aumentar o número de mulheres em cargos de liderança;*
- *Eliminar as diferenças salariais e remuneratórias;*
- *Construir paridade em habilidades e empregos emergentes de alta demanda.*

## **6 DE VOLTA AO JUDICIÁRIO BRASILEIRO – O QUE TEM SIDO FEITO E O QUE AINDA É POSSÍVEL FAZER?**

No Judiciário brasileiro, muito tem sido feito, mas há ainda muito a fazer. Importantíssimas iniciativas têm sido tomadas pelo Conselho Nacional de Justiça na promoção da igualdade de gênero nos últimos anos e há perspectiva de que haja ainda incremento para apara de algumas importantes arestas ainda identificáveis. Nesse sentido, confira-se Penalva e Costa, 2022:

---

<http://www.mpf.mp.br/presp/publicacoes/cartilha-sobre-violencia-politica-e-violencia-politica-contra-as-mulheres/> p. consultada em 21/08/2022.

*“Em termos normativos, apenas em 2018, 13 anos após a instalação do CNJ, as políticas de igualdade de gênero deixaram de se restringir ao tema da violência contra as mulheres e passaram a ter o princípio da isonomia como foco. Desde então, atos normativos importantes foram aprovados, como a Resolução CNJ 255/2018, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário; e a Resolução CNJ 351/2018, que definiu a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.*

*Mais recentemente, duas novas recomendações também merecem menção, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, fruto do grupo de trabalho coordenado pela conselheira Ivana Farina Navarrete Pena, e o Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança, voltado ao enfrentamento da violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras.*

*A sequência demonstra uma virada do órgão em direção à paridade de gênero, apesar de o próprio CNJ não ter em sua composição proporcionalidade no número de conselheiros homens e mulheres. Para citar um exemplo, a vaga destinada ao Senado Federal nunca foi ocupada por uma mulher.”<sup>17</sup>*

A formação da Comissão Ajufe Mulheres em 2016 também é exemplo de uma ação positiva neste sentido. A Comissão tem provocado o debate sobre a realidade da mulher na magistratura, que antes de sua formação era incipiente no Judiciário Federal, organizando diversos eventos e seminários e reivindicando a maior participação das mulheres em todos os espaços deliberativos. Tem feito trabalho relevante de coleta e exposição de dados da realidade feminina no Poder Judiciário, como os que expusemos aqui, antes desconhecidos.

No âmbito da Justiça Federal da Terceira Região, a gestão do Tribunal no biênio 2018/2020, sob a Presidência da Desembargadora Therezinha Cazerta, destacou-se pelo trabalho realizado em prol da equidade de gênero, dentre outras realizações.

A Comissão de Equidade de Gênero, criada em 2020 e desde então também presidida pela citada desembargadora, tem tido papel fundamental na exposição ao debate das questões mais atuais relativas à temática e em parceria com a Escola de Magistrados do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, realizou diversos cursos de formação, dirigidos aos magistrados e magistradas, e também ao público em geral, com a temática de gênero e respeito à diversidade, tais como os projetos desnudando estereótipos, masculinidades em debate, desnudando preconceitos, mulheres em maio, mulheres indígenas em abril, proteção jurídica às pessoas trans, paternidades em agosto, mulheres em outubro, mulheres republicanas em novembro, eventos que sob esses títulos abordaram as mais diversas temáticas, desde aspectos da neurociência até o julgamento

---

<sup>17</sup> Janaína Penalva e Adriene Domingues Costa, “Mulheres nos tribunais: uma tarefa para o CNJ” <https://www.ajufe.org.br/imprensa/artigos/16587-artigo-mulheres-nos-tribunais-uma-tarefa-para-o-cnj>.

com perspectiva de gênero, passando por temas relativos à saúde física e psicológica da mulher na pandemia, importunação sexual, assédio, stalking e outros.

Nessa esteira, ainda no âmbito do Tribunal Regional Federal da 3ª Região em projeto desenvolvido no laboratório de inovação, em 2018, através do processo de *design thinking*, procurou-se entender os gargalos que levam as mulheres a não optar pela carreira da Magistratura, em função da constatação de um decréscimo no número geral de magistradas, bem como as razões da existência do chamado “telhado de vidro” para a ascensão aos cargos mais elevados na estrutura do Judiciário.

Como resultado do processo, desenvolveu-se o projeto “Mulheres na Magistratura”, vencedor de menção honrosa do concurso Ajufe Equidade de Gênero, e que visou à aproximação das mulheres de carreira jurídica e estudantes da realidade das magistradas, que foram recebidas por elas em grupos, nos ambientes institucionais para conversas informais e exposições sobre a carreira da magistratura federal.

Durante o processo desenvolvido no Ijusplab, até a formatação do projeto final (produto) muitas ideias surgiram no sentido de investigar formas de fomentar o acesso das mulheres à carreira da magistratura e ultrapassar as dificuldades enfrentadas pelas magistradas relacionadas à questão de gênero.

Cogitou-se então que a própria estrutura da carreira poderia ser alterada. As necessidades de deslocamento de município para as promoções são um fator que desestimula as mulheres a se promoverem no primeiro grau, o que lhes prejudica em termos de antiguidade e, portanto, na promoção a cargos mais elevados. Esse deslocamento é mais custoso às mulheres, pois há prejuízos ao bem-estar da família e à união familiar já que a família raramente acompanha a mulher nesses deslocamentos. Esse é um fator que desestimula as mulheres até mesmo a ingressar na carreira.

Em termos de soluções, a virtualização dos processos, que viabilizou o teletrabalho, pode vir a significar um importante instrumento para incrementar a igualdade de gênero a curto ou médio prazo no Judiciário, ao evitar tais deslocamentos pelas mulheres com filhos menores ou ao menos reduzi-los, ou flexibilizá-los, de modo mais orgânico e integrado às necessidades femininas.

Neste diapasão, vale lembrar o projeto PJE 100% digital criado em 2018, também sob a Presidência da Desembargadora Therezinha Cazerta, e a criação do projeto das EVaras, iniciado com a criação da primeira E-Vara em Santos. Em seguida, o projeto Juízo 100% Digital instituído pelo CNJ foi colocado em prática na gestão seguinte, sob a Presidência do Desembargador Federal Mairan Maia. Nesse biênio, em plena pandemia,



continuando os esforços de digitalização de processos das gestões anteriores, logrou-se realizar a virtualização de quase a totalidade do acervo físico dos processos da 3ª Região, propiciando o desenvolvimento do teletrabalho durante o período de isolamento social, com muito sucesso em termos de produtividade.

O legado dessas gestões foi de transformação do acervo físico em digital e abriu fronteiras para a otimização dos recursos materiais e pessoais na Justiça Federal da 3ª Região e são fundamentais, na medida do exposto, para a consecução de metas também de igualdade de gênero, contribuindo para que necessidades de deslocamento para cursos, convocações e promoções não sejam ponto desigual entre homens e mulheres, dados os papéis sociais de gênero de cuidado com a família que ainda lhes são atribuídos, na maioria dos casos, de forma desproporcional.

Em relação às promoções por merecimento para a segunda instância e as indicações para compor Tribunais Superiores, por sua vez, há alguns fatores que costumam ser levantados e que também fizeram parte das discussões levadas a cabo no laboratório de inovação da Terceira Região.

Um deles é a disponibilidade de tempo e o deslocamento também necessário para os cursos de capacitação e formação que permitem às mulheres acessar os cargos por merecimento, hoje também mais facilmente superáveis pela oferta de cursos virtuais. Outro, de índole mais subjetiva, é o fato de que as promoções passam por um processo de índole política que não favorece naturalmente as mulheres, já que se desenvolve a partir de um ambiente majoritariamente masculino, que tende a reproduzir as próprias características.

Em um nível ainda mais subjetivo, os preconceitos, ditados por estereótipos de gênero, como por exemplo o de serem elas mais emotivas e menos racionais que eles, tornam as mulheres mais suscetíveis ao questionamento de suas habilidades profissionais de modo superficial e injusto. São estereótipos que desmerecem as respectivas decisões técnicas, como se fossem produzidas por estados emocionais, e não por anos de estudo e experiência.

Além disso, frequentar predominantemente ambientes masculinos, pode ser mal interpretado pela cultura patriarcal dominante e elas acabam excluídas desses ambientes de convívio social dominados por homens, onde afinidades são construídas e acordos são feitos. Mais ainda, ocupadas com os afazeres e exigências da vida familiar, de esposa, mãe e filha, que lhes são somados ao trabalho regular, elas simplesmente deixam de estar nos ambientes em que ocorre esse convívio social, assim como deixam de frequentar os

curso de capacitação por motivos semelhantes - e não são vistas nem lembradas, em sua maioria, como candidatas viáveis à promoção, a despeito de sua plena capacidade e competência para assumir os cargos oferecidos.

## 7 CONCLUSÕES

Em conclusão, é importante reforçar que equidade de gênero é um direito constitucional, norma de direito internacional e um dos objetivos para o desenvolvimento sustentável da agenda 2030 da ONU, cuja concretização é necessária, para além de seu reconhecimento apenas formal.

Dados do Judiciário brasileiro demonstram que a desigualdade é real e diretamente proporcional ao grau na carreira, bem como que não vem se resolvendo naturalmente com o tempo. Houve progressos, mas, principalmente, muita estagnação e alguns retrocessos na representatividade feminina no Judiciário. Os Tribunais estão muito longe de refletir a paridade de gênero. A base da carreira também não a contempla, salvo em alguns setores específicos, como a justiça do trabalho.

Ampliando-se o espectro de análise, é razoável inferir-se dos dados atuais da desigualdade de gênero no mundo, em termos de distribuição de poder político e econômico entre homens e mulheres, que a lacuna da desigualdade vem se reduzindo a passos muito lentos, não sendo exagerado dizer que a meta da igualdade de gênero nos termos de renda, participação política e representatividade em geral em cargos de decisão, ficará, com sorte, para o próximo século se o conformismo da adequação das mulheres ao sistema patriarcal imperar como cultura.

Portanto, a ideia de um feminismo adaptado ao sistema patriarcal, conciliador dos papéis de gênero e da carreira consiste em uma falácia que tem se demonstrado um freio para o atingimento das metas de igualdade de gênero. Transformar a sociedade em um ambiente de desenvolvimento igualmente favorável a homens e mulheres exige ações positivas.

Para isso, urge superar a clássica divisão sexual do trabalho, se quisermos de fato agir na raiz do problema e construir uma sociedade igualitária para homens e mulheres.

Para isso, a educação direcionada à desconstrução de estereótipos é fundamental, pois essa divisão sexual do trabalho resulta principalmente de fatores culturais, fortemente enraizados nas crenças de homens e mulheres.

No âmbito das instituições, e ações positivas são também muito importantes, como as que tem sido implementada pelo Conselho Nacional de Justiça, comissão Ajufe Mulheres e a exemplo do Tribunal Regional Federal da Terceira Região.

Implementar a igualdade de gênero é um caminho para promover a maior diversidade na representação dos grupos sociais nos espaços de poder, meta para a realização de uma verdadeira democracia, em que todos os grupos de interesse estejam adequadamente representados. Diversidade e pluralidade nos espaços de poder e decisão é essencial, se quisermos de fato implementar o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, de construir uma sociedade justa e solidária.

## REFERÊNCIAS

Associação dos Juizes Federais do Brasil, Comissão Ajufe Mulheres, “Participação Feminina na Justiça Federal” e “Nota Técnica AJUFE Mulheres 02/2019” dados e relatório disponíveis em [https://www.ajufe.org.br/images/2022/Dados\\_participaca%C3%A7%C3%A3o\\_feminina\\_a\\_versaoweb.pdf](https://www.ajufe.org.br/images/2022/Dados_participaca%C3%A7%C3%A3o_feminina_a_versaoweb.pdf), e [https://www.cjf.jus.br/observatorio2/estudos-e-analises/participacao\\_feminina](https://www.cjf.jus.br/observatorio2/estudos-e-analises/participacao_feminina) pgs. consultadas em 17/04/2022.

Beauvoir, Simone de, “O segundo sexo: a experiência vivida”, Tradução Sérgio Milliet – 5ª edição – Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2019, pg 11.

Ferraz Junior, Tercio Sampaio, Introdução ao estudo do direito : técnica, decisão, dominação, 10. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018 pgs. 31,32 disponível em <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1660-Introduo-ao-Estudo-do-Direito-Tercio-Sampaio-Ferraz-Junior-2018.pdf>, pg consultada em 18/04/2022.

Janaína Penalva e Adriene Domingues Costa, “Mulheres nos tribunais: uma tarefa para o CNJ” <https://www.ajufe.org.br/imprensa/artigos/16587-artigo-mulheres-nos-tribunais-uma-tarefa-para-o-cnj>.

Hirata, Helena e Kergoat, Danièle Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa [online]. 2007, v. 37, n. 132 [Acessado 18 Abril 2022], pp. 595-609. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>>. Epub 13 Dez 2007. ISSN 1980-5314.

Nexo jornal, “Balança desequilibrada” disponível em <https://www.nexojornal.com.br/externo/2019/12/23/Balan%C3%A7a-desequilibrada>; pg. consultada em 18/04/2022.

Rudolfo, Fernanda Manbrini “A Ministra Carmen Lúcia e o Manterrupting” <https://emporiododireito.com.br/leitura/a-ministra-carmen-lucia-e-o-manterrupting-por-fernanda-mambrini-rudolfo>

Teixeira Antonio de e Busanello, Elisabete Machismo discursivo: modos de interdição da voz das mulheres no parlamento brasileiro. Revista Estudos Feministas [online]. 2019, v. 27, n. 2 [Acessado 18 Abril 2022], e53771. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>>. Epub 18 Jun 2019. ISSN 1806-9584. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n253771>.

Williams, Anabelle, “Why women are poorer than man and what can we do about it”, Penguin Books, Random House, UK, paperback edition, 2022, pgs. 25/37.

World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2020, [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/WEF_GGGR_2020.pdf)