

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI BUENOS AIRES –  
ARGENTINA**

**GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I**

**DANIELA SILVA FONTOURA DE BARCELLOS**

**RIVA SOBRADO DE FREITAS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

G326

Gênero, Sexualidades e Direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniela Silva Fontoura de Barcellos; Riva Sobrado De Freitas. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-824-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Gênero e sexualidades. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA**

### **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I**

---

#### **Apresentação**

##### **G. T. GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO I**

É com imensa honra e alegria que trazemos ao público acadêmico os trabalhos apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho – G.T : GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO I, na tarde de 14 de outubro de 2023, em Buenos Aires que se deu sob a coordenação das professoras doutoras: Daniela Fontoura de Barcellos (Universidade Federal do Rio de Janeiro) e de Riva Sobrado de Freitas (Universidade do Oeste de Santa Catarina) em sede do XII encontro Internacional do CONPEDI.

Esse Grupo de Trabalho contou com as apresentações e debates acalorados de 23 trabalhos de extrema relevância, que versaram sobre : GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO, pontuando o crescente interesse sobre o tema para o público em geral e para o público acadêmico, para além de revelar a importância de discussões dessa natureza nos dias atuais.

Observamos, entre os temas tratados, o viés crítico de trabalho que apontou a imoralidade da tese de “legítima defesa da honra” em discussão sobre a ADPF 779; discutimos também a denúncia e a preocupação em relação ao segmento “ trans” , sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho heteronormativo e ainda o desafio, para a concessão de aposentadorias, frente ao critério binário vigente.

Foram discutidos temas relativos ao feminismo e suas transformações, fundamentais ao enfrentamento das desigualdades de gênero, evidenciando a necessidade da paridade em instituições de forma geral, para além de refletir sobre a importância de uma educação capaz de observar equidade de gênero para meninas e mulheres, como forma de possibilitar a construção de uma identidade pessoal com dignidade. No tocante à questões atinentes à paridade de gênero, foi observada também a divisão sexual do trabalho, abordando gênero e Judiciário. De outra parte, foi abordado ainda nesse bloco, tema extremamente atual, relativo à laicidade do estado contemporâneo em face à ” fuga do direito nos processos de pedido de autorização judicial” para o aborto.

O diálogo necessário entre redistribuição e reconhecimento foi enfatizado, como forma de superação das injustiças sociais, “aprazadas nas narrativas das mulheres negras”. Sobre esse

segmento social foi constatada a necessidade do reconhecimento de mulheres negras e seus reflexos no Judiciário brasileiro. Tratando das teorias sobre reconhecimento, foi observada também a necessidade de reconhecimento de casais homoafetivos a partir da teoria de Nancy Fraser.

O “ Lobby do Baton”, foi igualmente objeto de análise, inclusive pelo tom jocoso com que foi tratada a participação de mulheres durante a Constituinte de 1987 a 1988. Sobre esse tema ainda presenciamos discussão interessante sobre a necessidade da participação massiva das mulheres no campo da política como possibilidade de operar mudanças nesse cenário. A importância da consciência histórico-jurídica para as mulheres, também foi ressaltada como fundamental para a construção da igualdade e equidade de gênero enquanto direito de resistência, cotejando de outra parte, uma análise comparativa do contexto mexicano sobre a paridade de gênero.

Tivemos também discussão relevante em trabalho que teve como objeto promover interface entre os o movimentos de mulheres camponesas no Brasil com a trajetória das mulheres camponesas no Equador. De outra parte também refletimos sobre questões decoloniais e a necessidade de reestruturação do processo orçamentário com foco nos sujeitos.

O femicídio foi objeto de análise em diferentes trabalhos, não apenas no Rio Grande do Sul, em casos concretos entre 2020 e 2022, como também no estado da Paraíba, gerando importantes reflexões; ao lado de discussões sobre a maternidade, vulnerabilidade social e relações de poder.

Dessa forma, podemos afirmar e demonstrar com certeza a importância, a atualidade e a diversidade dos temas tratados, nesse Grupo de Trabalho em questões atinentes ao GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO para o contentamento de todos os participantes e leitores dos trabalhos apresentados.

## **DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: PAPEL DE GÊNERO E JUDICIÁRIO**

### **SEXUAL DIVISION OF WORK: GENDER ROLE AND THE JUDICIARY**

**Luiz Geraldo do Carmo Gomes** <sup>1</sup>  
**Apoema Carmem Ferreira Vieira Domingos Martins Santos** <sup>2</sup>  
**Ana Cristina Cremonezi** <sup>3</sup>

#### **Resumo**

A divisão sexual do trabalho decorrente dos papéis de gênero historicamente criados para homens e mulheres impõe a elas barreiras invisíveis (teto de vidro) decorrentes de estereótipos sociais transmitidos por gerações e não suplantados pela entrada das mulheres no mercado produtivo. O artigo busca demonstrar os papéis de gênero construídos culturalmente e a consequente divisão sexual do trabalho na sociedade e no Judiciário. Houve uma revolução incompleta das mulheres que continuam acumulando com a esfera pública, desproporcionalmente em relação aos homens, atividades domésticas e de cuidado, retirando-lhes o tempo para qualificação profissional e participação em eventos informais. O objetivo é responder à seguinte pergunta: em que medida as mulheres estão impedidas de ascenderem profissionalmente no Judiciário em igualdade com os homens? Justifica-se o estudo diante da ausência de representatividade das mulheres nos cargos mais elevados, em que pese a vigência de normas internacionais e nacionais que determinam a igualdade e paridade de gênero no âmbito de todas as instituições, inclusive nos Tribunais. Ao final, confirma-se a hipótese traçada. Para responder ao problema apresentado, utilizou-se do método de abordagem dedutivo; bem como do método procedimental jurídico-teórico, com o emprego da técnica de pesquisa indireta bibliográfica e documental; através da análise qualitativa dos dados.

**Palavras-chave:** Divisão sexual do trabalho, Teto de vidro, Discriminação institucional indireta, Interseccionalidade, Igualdade substantiva

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The sexual division of labor resulting from the gender roles historically created for men and women imposes invisible barriers (Glassceilingbarriers) on them resulting from social

---

<sup>1</sup> Bolsista PDJ CNPq/FA UENP. Pós doutor em Ciência Jurídica UENP. Postdoc researcher School of Law, UL Ireland. Doutor em Função Social do Direito FADISP. Professor na UEM.

<sup>2</sup> Mestranda pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP. Especialista em Direito Público e Tributário. Juíza de Direito no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

<sup>3</sup> Mestranda pela Universidade Estadual do Norte do Paraná – UENP. Especialista em Direito Processual Civil. Juíza de Direito no Tribunal de Justiça do Estado do Paraná.

stereotypes transmitted for generations and not supplanted by the entry of women into the productive market. The article seeks to demonstrate the culturally constructed gender roles and the consequent sexual division of labor in society and in the judiciary. There has been an incomplete revolution of women who continue to accumulate with the public sphere, disproportionately in relation to men, domestic and care activities, taking away their time for professional qualification and participation in informal events. The aim is to answer the following question: to what extent are women prevented from rising professionally in the judiciary on an equal footing with men? The study is justified in view of the lack of representation of women in the highest positions, despite the existence of international and national standards that determine gender equality and parity within all institutions, including the Courts. In the end, the hypothesis outlined is confirmed. To answer the problem presented, the deductive approach method was used; as well as the legal-theoretical procedural method, using the technique of indirect bibliographic and documentary research; through qualitative data analysis.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Sexual division of labor, Glassceilingbarriers, Indirect institutional discrimination, Intersectionality, Substantive equality

## INTRODUÇÃO

A divisão sexual do trabalho decorrente dos papéis de gênero historicamente criados para homens e mulheres impõe a elas barreiras invisíveis (teto de vidro) decorrentes de estereótipos sociais transmitidos por gerações e não suplantados pela entrada das mulheres no mercado produtivo. Houve uma revolução incompleta das mulheres que continuam acumulando com a esfera pública, desproporcionalmente em relação aos homens. Atividades domésticas e de cuidado, especialmente dos filhos, tiram-lhes o tempo para qualificação profissional e participação de eventos informais, dentre outros fatores que as colocam em situação de desigualdade invisibilizada em relação aos homens.

O estudo analisa os papéis de gênero construídos culturalmente e a consequente divisão sexual do trabalho na sociedade como um todo e, especificamente, no Judiciário. Tem-se como objetivo responder à seguinte pergunta: em que medida as mulheres estão impedidas de ascenderem profissionalmente no Judiciário em igualdade com os homens?

Recentes relatórios de pesquisas realizadas, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) – destacando-se o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019) – e por Associações de Magistrados, apontam para a desigualdade da representação feminina nos cargos mais elevados da magistratura. Os números demonstram que alguma barreira está sendo invisibilizada pelas normas neutras e objetivas da carreira da magistratura, haja vista que representam somente 25,7% dos cargos do segundo grau e nos Tribunais Superiores apenas 19,6% dos cargos são ocupados por Ministras. Diplomas internacionais como a Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, determinam que os Estados-membros busquem a igualdade substancial, o empoderamento feminino em sua interseccionalidade e a adoção de medidas concretas para superação das barreiras estruturais existentes. Seguindo este escopo, o CNJ vem gradativamente instituindo políticas públicas para a concretização da igualdade substancial das mulheres no âmbito do Judiciário, como a publicação da Resolução n. 255/2018.

O método de abordagem empregado é o dedutivo, partindo do caso geral (divisão sexual do trabalho) para o específico (barreiras enfrentadas pelas Juízas). Assim como foi utilizado o método procedimental jurídico-teórico, com o emprego de técnica de pesquisa indireta bibliográfica, consubstanciada em artigos científicos e doutrina; e de *survey* exploratória, baseada em relatórios de pesquisas empíricas de magistrados. Utilizou-se igualmente a pesquisa indireta documental, por meio do exame da legislação interna e de

normas internacionais.

O artigo é dividido em três seções. A primeira demonstra os papéis de gênero e no que consiste a divisão sexual do trabalho. A segunda exemplifica a discriminação de gênero e sua interseccionalidade no Judiciário. E, a terceira, apresenta fundamentos teóricos e normativos para adoção de medidas afirmativas com o fim de romper as barreiras enfrentadas por grupos vulneráveis.

## **2 OS PAPEIS DE GÊNERO E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO**

Antes de adentrar no enfoque da discriminação indireta no Judiciário, é necessário apresentar algumas definições acerca dos papéis de gênero, divisão sexual do trabalho, constitucionalismo feminista, interseccionalidade e “teto de vidro”.

Vários referenciais teóricos foram construídos para a definição do termo “gênero”. Este estudo, sem o objetivo de aprofundar no assunto, parte do pressuposto de que “gênero” é uma construção socialmente criada que performa modos de agir atrelados a homens e mulheres. O termo gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, como identidades, funções e atributos socialmente construídos de mulheres e homens para manutenção do poder (Scott, 1995; Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2017).

No contexto de distinção entre os papéis atribuídos a homens e mulheres, surgem as pesquisas sobre a “divisão sexual do trabalho”, tendo sido consolidada na França, no início da década de 70 do século passado, a base teórica deste conceito, em decorrência do movimento feminista. Seu estudo ganha relevância, tendo em vista que as “relações sociais de sexo”, originadas desta divisão de funções sociais, produtiva e reprodutiva, contribuem para a desigualdade, hierarquização, exploração e opressão de um sexo sobre o outro nas relações sociais (Sousa; Guedes, 2016, p. 125).

A divisão sexual do trabalho, horizontal e vertical, entre homens e mulheres, não é natural. Os papéis atribuídos ao gênero feminino decorrem de uma construção histórica, delineada por uma sociedade patriarcal para manutenção das estruturas de poder e dos padrões de subordinação. Portanto, deve ser reconhecida em todas as esferas, públicas e privadas, com a finalidade de buscar estratégias com o fim de concretizar a igualdade substancial pelo Estado Democrático e, especificadamente, no ambiente de trabalho.

Essa estrutura social, que ganhou força com o colonialismo e persistiu mesmo após a independência, justifica o processo de violência, inferiorização e submissão sofrido pelas mulheres, contribuindo para a consolidação da sociedade patriarcal e a naturalização de



padrões preconceituosos, que destinam ao homem branco o espaço público e a detenção do poder; e à mulher o âmbito doméstico marcado pela fragilidade e vulnerabilidade. Organização que também busca legitimar as hierarquias entre as múltiplas vulnerabilidades – gênero, classe e raça (Maia; Melo, 2020).

Embora a divisão entre os espaços público e privado tenha sido relativizada no século XX, após as revoluções culturais e a força do movimento feminista, houve uma “revolução incompleta” das mulheres (Sousa; Guedes, 2016, p. 125). A abertura do mercado de trabalho para elas, ainda em processo de aperfeiçoamento, não foi acompanhada de alteração da sobrecarga de suas responsabilidades no âmbito privado, permanecendo nas concepções culturais as atribuições histórica e socialmente atribuídas ao gênero feminino (Freitas; Costa, 2020). Cabe às mulheres, em intensidades diferentes, a depender de interseccionalidades, mas de forma desproporcional em relação aos homens, as atividades domésticas e deveres de cuidado, especialmente com os filhos. O que subtrai “oportunidades no mercado de trabalho, no aperfeiçoamento cultural e na participação na vida pública” (Cambi; Porto Nosaki; Girardi Fachin, 2023, p. 62).

A divisão sexual do trabalho é caracterizada por estereótipos e barreiras que trilharam a vida profissional das mulheres em várias ramificações, como na escolha da profissão, haja vista que é destinado aos homens os cargos de maior relevância social e remuneração, enquanto às mulheres são atribuídas carreiras menos valorizadas, atreladas a funções de administração (exceto gerenciais), sociais e de cuidado. Mesmo com igual qualificação, as mulheres possuem dificuldade de competir com os homens no acesso ao mercado de trabalho, principalmente para os cargos de tomada de decisões (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso, Marcén-Muñío, 2016; Kohen, 2005) e recebem menor remuneração pelo exercício da mesma função (Ribeiro; Komatsu; Menezes-Filho, 2020). Confirma o preconceito ainda vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho o resultado de pesquisa realizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, cujo relatório de “Índice de Normas Sociais de Gênero”, segundo o qual a maioria da população mundial tem algum tipo de preconceito contra as mulheres e “31% dos brasileiros acham que homens têm mais direito a vagas de trabalho ou são melhores em cargos executivos” (ONU, 2023b). Destaca-se, no mesmo sentido, a investigação realizada pelo Fórum Econômico Mundial, segundo a qual “as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos de liderança em empresas no mundo” e tais posições estão concentradas em setores como ONGS, associações, educação e serviços de cuidado (INSPER, 2022).

A pesquisa intitulada “O bônus da paternidade e o fardo da maternidade”, da

Universidade de Massachusetts, nos Estados Unidos, comprovou que, ao contrário dos homens, a ascensão profissional das mulheres que possuem filhos é menor, concluindo que “a maternidade desacelera a trajetória de crescimento da remuneração das mulheres, enquanto a paternidade frequentemente é acompanhada por um prêmio salarial” (Lacerda; Pencak, 2021, p. 343).

Com base nos indicadores sociais das mulheres no Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE), no critério investigado “nível de ocupação de mulheres com ou sem crianças” que apenas 54,6% das mulheres com crianças realizavam atividade produtiva em 2019, enquanto para as mulheres sem crianças a taxa foi de 67,2%. Em 2019, as mulheres dedicaram às tarefas de cuidados de pessoas ou domésticas “quase o dobro de tempo em relação aos homens (21,4 horas contra 11,0 horas); e, em 2020, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados pelos homens, contra 37,4% ocupados por mulheres (Brasil, 2021).

As barreiras compreendem um “teto de cristal” (Gómez-Bahillo; Elboj-Saso; Marcén-Muñío, 2016, p. 203, tradução nossa) que se inicia com o processo de educação das crianças sobre os papéis de homens e mulheres pela família, escola e meios de comunicação; perpassam pela já mencionada divisão de funções; e ganham seu ápice com a necessidade de conciliar a atividade profissional com as tarefas domésticas e cuidados dos filhos. Este termo associa-se ao vidro por se tratar de material fácil de quebrar e “mais permeável à indução da intensidade do campo magnético” (Rocha, 2006, p. 106), remetendo à ideia de que são de barreiras que podem ser rompidas se houver vontade para tanto.

Para a desconstrução do “normal” e da invisibilização das barreiras enfrentadas, torna-se relevante a adoção de uma perspectiva de gênero para a compreensão de que as normas e condutas vigentes nas relações de trabalho, tidas como neutras e objetivas, contribuem para a perpetuação da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. A própria produção do conhecimento é, sobretudo, masculina (Cambi; Porto Nosaki; Girardi Fachin, 2023, p. 61). O voto da Ministra Carmen Lúcia, proferido no julgamento da ADC nº 19-DF demonstra o reforço de estereótipos e preconceitos em razão disso: “tenho absoluta convicção ou convencimento, pelo menos, de que um homem branco, médio, ocidental, jamais poderá escrever ou pensar a igualdade ou a desigualdade como uma de nós, porque o preconceito passa pelo e no olhar” (Brasil, 2012, p. 44-45).

A dogmática constitucional feminista auxilia na quebra de paradigmas e preconceitos naturalizados, na medida em que demonstra, a partir da ótica do olhar feminista que a criação das normas, sua interpretação e aplicação estão historicamente voltadas para o modelo do homem branco e de estrato social elevado, ignorando as peculiaridades de grupos sociais

vulneráveis, tais como gênero, raça, orientação sexual e classe social.

O constitucionalismo feminista permite uma releitura, a partir do olhar e das experiências das mulheres, da doutrina, legislação e jurisprudência, em busca da máxima concretização dos direitos fundamentais das minorias, isto é, daqueles que culturalmente são excluídos da tomada de decisões e gozo destes direitos, tendo como pressuposto dogmático a igualdade substancial (Da Silva, 2021). Os intérpretes que adotam este método hermenêutico, incluindo juristas masculinos que já passaram pelo processo de desconstrução de estereótipos enraizados, advertem para os prejuízos de manutenção da falsa neutralidade das normas, com base na perspectiva e manutenção da heterocisnormatividade (Baggenstoss, 2021), passam a utilizar perspectivas que antes eram excluídas – “*feminist practical reasoning*”, bem como buscam “conscientizar sobre experiências coletivas de opressão – *consciousness-raising*” (Piovesan; Fachin; Ramos, 2021, p. 497).

Assim, a dogmática do constitucionalismo feminista, em busca de uma igualdade material, apresenta pressupostos para uma sociedade mais justa, equitativa, tolerante e inclusiva (Da Silva, 2021), servindo de hermenêutica interpretativa para a concretização de direitos não somente das mulheres, mas também de outros grupos vulneráveis que demandam maior atenção estatal. Deste modo, além de permitir um olhar diferente para situações antes tidas como normais, que mantém as mulheres numa posição “de subordinação em relação aos homens (sexual, profissional e política)” (Barboza; Demetrio, 2019, p. 28), julgamentos com perspectiva de gênero permitem maior proteção das minorias em geral (Lacerda; Pencak, 2021).

Todavia, para a completude da compreensão do tema e respectiva proteção, é necessário um olhar para as multiplicidades de vulnerabilidades existentes dentro do grupo das mulheres, as quais exigem a defesa de direitos acompanhada de uma releitura baseada nos fatores de discriminação e obstáculos próprios que acumulam, tais como as mulheres pretas, homo, transexuais e periféricas. De modo que em alguns casos, uma abordagem genérica dos direitos das mulheres, desconsiderando a sobrecarga de preconceitos e dificuldades que tais subgrupos carregam, implica na permanência destas mulheres à margem da concretização de direitos, haja vista que o feminismo liberal foca nas necessidades e barreiras enfrentadas pelas mulheres brancas e socialmente favorecidas, “ignorando questões históricas e sociologicamente posicionadas” (Piovesan; Fachin; Ramos, 2021, p. 488).

Neste contexto, Crenshaw (1989) cria no âmbito do movimento feminista negro o termo “interseccionalidade”, com o objetivo de alertar para a dupla discriminação, de sexo e raça, por vezes sofrida por mulheres negras, de modo que, ao se considerar apenas a

discriminação sexual das mulheres brancas, suas necessidades raramente são atendidas. Acompanhando este raciocínio, a literatura feminista decolonial afirma que a interseccionalidade serve como um instrumento para se combater as múltiplas opressões imbrincadas das relações sociais, que envolvem gênero, raça e classe (Hirata, 2014). De tal modo, buscando avançar na proteção integral das mulheres, a doutrina decolonial alerta para a marginalização das experiências e dificuldades vivenciadas pelos grupos de mulheres que acumulam fatores de opressão, bem como para a necessidade de se dar voz a estes grupos, que possuem uma perspectiva diversa das relações de poder, além de conscientizá-los para que não reproduzam “a lógica de dominação” (Lima; Cordeiro, 2020, p. 105).

Foi possível perceber que os papéis de gênero socialmente criados ao longo da história são responsáveis pela divisão sexual do trabalho, a qual, de forma discriminatória, destina às mulheres cargos menos valorizados e remunerações inferiores pelo exercício de semelhante função, somado à sobrecarga que recai sobre elas em comparação aos homens, em razão das atividades do lar, reduzindo-lhes o tempo disponível para qualificação profissional, sobrejornada e relações sociais intrínsecas ao mercado de trabalho, além do lazer e descanso que ficam em segundo plano.

### **3 A DISCRIMINAÇÃO INSTITUCIONAL INDIRETA NA MAGISTRATURA BRASILEIRA**

A magistratura brasileira por muito tempo foi um espaço destinado a um grupo específico, em virtude do estereótipo de que a figura de um bom juiz, objetivo, imparcial, inteligente e produtivo está atrelada ao “homem branco, de classe média ou alta” (Almeida, 2018, p. 117). Nos últimos anos, conforme demonstra o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário realizado pelo CNJ (Brasil, 2019), houve uma abertura nas carreiras iniciais às mulheres, havendo quase que uma equiparação entre juízas e juízes substitutos. Contudo, embora as mulheres representem 51,1% da população brasileira (Brasil, 2023), as magistradas representam ainda 38,8% da carreira e nos cargos de maior destaque a desigualdade aumenta, sob a proteção da meritocracia (Lima; Bueno; Stamille, 2021) e do carreirismo (Bonelli, 2011; Zanetti, 2023).

Nas funções de Presidente, Vice-Presidente, Corregedora ou Ouvidora, nos últimos 10 anos, as magistradas ocuparam, em média, de 21% a 30% (Brasil, 2019). Já nos cargos de Desembargadoras e de Ministras dos Tribunais Superiores representaram apenas, 25,7% e 19,6%, respectivamente (Yoshida, 2022).

Os índices confirmam a reprodução na carreira da magistratura do “modelo patriarcal e sexista da sociedade em geral, o que implica na ausência de paridade de gênero e perspectiva das mulheres nos altos escalões da administração judiciária” (Lobo; Yoshida; Mello, 2021, p. 266). A doutrina denuncia que a imagem do juiz está associada ao “homem, branco e heterossexual” (Severi, 2016, p. 103) e os magistrados que saem deste roteiro acabam de alguma forma sofrendo discriminação.

As juízas, além dos ataques diretos (Bonelli, 2010; Yoshida, 2022) e indiretos decorrentes do machismo estrutural – como as constantes interrupções durante os votos (*manterrupting*) relatadas pela Min. Carmen Lúcia (Zanetti, 2023, p. 63-64)<sup>1</sup> –, sofrem uma discriminação indireta na carreira, na medida em que, por questões de gênero, passam por restrições não sentidas pelos homens, dificultando o exercício por elas, em igualdade, do direito de ascender profissionalmente e exercerem cargos de destaque, conforme dispõe o art. 1º da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW (Nações Unidas, 1979) e é retratado em diversas pesquisas sobre a carreira das mulheres na Magistratura (Brasil, 2019; Brasil, 2018; AMB, 2023; ENAMAT, 2019; AJUFE, 2017).

O caráter estrutural do sexismo faz com que ele esteja presente na operação de instituições públicas e privadas porque estas são controladas por homens, o que garante a eles a possibilidade de criar normas que sempre representam seus interesses. Mulheres são impedidas de terem acesso a instituições para desempenhar certas funções porque são consideradas como atividades masculinas, são discriminadas dentro das instituições porque enfrentam obstáculos para ascensão profissional, também são admitidas em cargos diferenciados em função do sexo, além de não conseguirem ter acesso a serviços nas mesmas condições que homens teriam. [...]. Essas manifestações de discriminação institucional afetam de forma ainda mais grave mulheres que são membros de minorias raciais, uma vez que elas também sofrem a consequência do racismo (MOREIRA, 2020, p. 609-610).

Extraí-se igualmente dos relatórios analisados das pesquisas a baixa representatividade de grupos minoritários raciais na carreira da magistratura, principalmente na ocupação dos cargos mais disputados, que demandam ascensão na carreira ou indicação, em que pese a vigência da Resolução CNJ n. 203/2015 que estabeleceu a reserva de vagas a negros nos concursos públicos do Poder Judiciário (Brasil, 2015), conforme retratado pela pesquisa realizada pelo CNJ “sobre negros e negras no Poder Judiciário”, a qual demonstrou, além do baixo quantitativo (12,8%) e da falta de dados raciais em muitos Tribunais, que “a

---

<sup>1</sup> Ao mencionar durante um voto a pesquisa americana intitulada ‘*Justice, interrupted: the effect of gender, ideology and seniority at Supreme Court oral arguments*’, a qual revelou que as juízas usam menos a palavra, mas são triplamente mais interrompidas na sustentação oral, ela declarou: “A Ministra Sotomayor (dos EUA) me perguntou como é isso no Brasil. Eu disse: lá, em geral, eu e a Rosa, não nos deixam falar. Então, não somos interrompidas”

principal parcela está entre os(as) juízes substitutos (18,1%), seguido pelos(as) juízes(as) titulares (12,3%)” (Brasil, 2021). Por outro lado, os dados comprovam que houve maior ingresso de homens negros em detrimento de Juízas negras (24% de juízes substitutos negros e 16% de juízas substitutas negras), revelando a interseccionalidade do machismo e racismo estrutural. Ademais, a reserva de cotas reduziu o quantitativo do ingresso de mulheres na magistratura, mas manteve a proporção dos homens brancos (Yoshida, 2022; Bonelli; Oliveira, 2020).

No que tange ao racismo estrutural enfrentado por membros do Judiciário, destaca-se a recente entrevista concedida pela Juíza Karen Luise Souza sobre os estudos que o CNJ vem realizando para adoção de cotas, no intuito de “que mulheres e negros atinjam a cúpula na mesma proporção que homens brancos” e de que a presença de pessoas negras representando a Justiça torne-se um fato naturalmente aceito (Folha de S. Paulo, 2023).

A maioria das mulheres que consegue superar tais barreiras está mais posicionada nos grupos detentores de capital social, cultural e no tocante ao fenótipo. Nesse sentido, o mérito, construído como neutro e objetivo por meio de uma “mágica social”, efetivamente reflete as relações sociais dominantes, que atribui à excelência profissional os padrões masculinos e ao mérito as práticas informais racializadas (Bonelli; Oliveira, 2020, p.151).

A paridade de gênero nos postos de comando é essencial para o funcionamento das instituições, conforme entrevista da Ex-líder da Assembleia Geral das Nações Unidas, María Fernanda Espinosa (ONU, 2023a). Ademais, a presença de grupos vulneráveis nos Tribunais, tais como mulheres e negros, como reflexo da diversidade da sociedade, é justificada pelas teorias da presença, baseada na representatividade de grupos excluídos, e da confiança. A confiança pública é crucial no caso do Judiciário, “[...] por se tratar de uma instituição não eleita, contramajoritária e que constantemente está tomando decisões sensíveis em relação aos demais poderes do Estado” (Lima; Bueno; Stamile, 2021, p. 245).

A composição predominantemente masculina “torna as Cortes menos legítimas sob o ponto de vista democrático, já que há um descolamento da pluralidade da sociedade” (Lacerda; Pencak, 2021, p. 341), sendo que “o descaso com a igualdade é fator de deslegitimação permanente e pulsante das instituições que prometem fazer justiça” (Alves, 2017, p. 369).

Em uma sociedade que se sustente nos princípios de igualdade e democracia, a participação das mulheres e de outros grupos excluídos na justiça aparece como uma questão de princípios. [...]. Uma justiça com uma formação diversa que inclua um número considerável de mulheres e reflita a diversidade étnica e racial da sociedade ajuda a aumentar confiança no sistema de justiça e é essencial para que a instituição seja percebida pelo público como justa e representativa (Kohen, 2005, p. 332, tradução nossa).

De tal modo, justifica-se a presença equânime de mulheres nos cargos elevados como pressuposto para o desenvolvimento da sociedade democrática e concretização da igualdade de oportunidades e funções no Sistema judiciário (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso, Marcén-Muñío, 2016). Contudo, a busca pela igualdade substancial nos Tribunais depende da alteração de regras dos sistemas tidos como neutras e objetivas, haja vista que o estreitamento do quantitativo de mulheres nos cargos de maior poder representa a existência das barreiras invisíveis apontadas no tópico anterior, seja em decorrência da resistência institucional seja em virtude da desigualdade no espaço doméstico enfrentado pelas Magistradas, que lhes impedem de competir com os juízes em pé de igualdade.

A título de ilustração da discriminação institucional sofridas por mulheres, na justiça espanhola as mulheres são maioria. Porém minoritárias nos órgãos judiciais superiores, em que pese o decurso de mais de quarenta anos da permissão de acesso delas no sistema de justiça e de “haver um número importante de mulheres que têm suficientes anos de experiência e currículo profissional para serem designadas para estes postos de responsabilidade nos tribunais superiores” (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso, Marcén-Muñío, 2016, p. 211, tradução nossa). Situação que começou a ser alterada após a aprovação de uma lei orgânica em 2007 que estabeleceu, como medida afirmativa, a necessidade de os poderes públicos garantirem a presença equilibrada de mulheres e homens nas nomeações de cargos de responsabilidade (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso, Marcén-Muñío, 2016, tradução nossa).

A ausência do mesmo tempo disponível que os Juízes possuem, é apontada como um dos principais fatores para o retardamento das Juízas na corrida pelos cargos de maior relevância institucional (Zanetti, 2023; Yoshida, 2022).

[Sem contar os] custos emocionais dos sentimentos de culpa pela reduzida atenção aos filhos, pelas dificuldades de dar conta da pilha de processos com a devida atenção às sentenças, de estudar, e pelas pressões que isso coloca para modificar as atribuições tradicionais da mãe e do pai na família (Bonelli, 2010, p. 288).

Outra barreira encontrada por muitas Juízas, que as impedem de promoverem na mesma velocidade que os homens e, por consequência, de chegarem ao segundo grau é a obrigatoriedade de mudança de sua residência. Por vezes a juíza precisa escolher entre sua família e a o avanço na carreira (Bonelli, 2011), pois os cônjuges não as acompanham nas constantes mudanças de domicílio. Já os Juízes não possuem esta dificuldade, haja vista que, em regra, as mulheres acompanham seus maridos. Ademais, as indicações, em regra, se concentram aos profissionais que se encontram nas Capitais, provocando outra corrida junto ao mesmo destino. Acrescenta-se as estratégias para acesso aos tribunais, “[...] que se baseiam em dinâmicas de relacionamento através de convocações e assessoramentos prévios, cuja

carga horária não se adapta a uma vida familiar com responsabilidades compartilhadas, seguindo apenas a rotina pessoal da chefia” (Alves, 2017, p. 366).

Assim como a dificuldade que as mulheres encontram de frequentarem encontros informais, onde muitos convites surgem (Zanetti, 2023; Yoshida, 2022). Tanto por conta da ausência de tempo disponível das Juízas que, mesmo delegando muitas das atividades domésticas, ainda acumulam funções invisibilizadas do lar. Quanto em razão destes encontros serem em ambientes tidos como masculinos, como um jogo de futebol e um churrasco só para os amigos. Trata-se de “uma situação de fraternidade enviesada pelo gênero, no que foi denominado pela força-tarefa norte-americana como a atmosfera de ‘*old boys club*’” (Alves, 2017, p. 360).

Mais um dado que revela uma desigualdade de gênero é a informação retratada pelo censo realizado pelo CNJ em 2018 de que o número de Desembargadores casados é muito maior do que das desembargadoras – 89% e 58%, respectivamente –, demonstrando que a estrutura organizacional do judiciário afeta de forma desproporcional a vida familiar das mulheres, haja vista que “entre os desembargadores, ter cônjuge favorece a progressão, atuando como um privilégio de gênero” (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 157-158).

Todos esses exemplos demonstram que a estrutura da carreira do Judiciário foi criada por homens e sob o olhar das necessidades deles, ignorando por completo as dificuldades enfrentadas apenas pelas mulheres. As regras tidas como neutras e objetivas para as promoções e escolhas de cargos de direção e assessoramento, na prática, são sexistas (Lima. Bueno; Stamille, 2021; Yoshida, 2022) e validam a discriminação indireta que as Juízas sofrem dentro da instituição, na medida em que o “espaço público da magistratura é condicionado por um determinado modelo de vida privada hegemônica patriarcal e masculina” (Alves, 2017, p. 360).

Nesta intelecção, padrões culturais responsáveis pela manutenção do machismo e racismo cultural não podem continuar regendo as relações sociais de trabalho, inclusive no Judiciário, sob a proteção do véu da neutralidade e meritocracia, na medida em que vão de encontro ao princípio da igualdade.

#### **4 CAMINHOS PARA UMA IGUALDADE SUBSTANTIVA**

Nos últimos anos houve uma abertura do ambiente produtivo às mulheres e dos cargos iniciais da magistratura para as mulheres e, timidamente, aos grupos minoritários raciais. Todavia, o número de mulheres e negros nos cargos mais elevados é desproporcional em



relação à população brasileira e à presença de homens e brancos, comprovando a existência de barreiras estruturais invisíveis na carreira que violam o princípio da igualdade.

Deste modo, os dados demonstram que medidas afirmativas precisam ser tomadas para garantia da diversidade, principalmente nas funções de confiança e nos cargos mais elevados da carreira, superando as barreiras invisíveis enfrentadas por mulheres e grupos minoritários raciais, que ascendem na carreira de forma mais lenta que os homens brancos (Severi, 2016), rumo a uma igualdade substantiva no Poder judiciário.

Se o postulado constitucional de igualdade de gênero já se mostrou insuficiente entende-se que medida eficiente a ser ponderada para dar efetividade a este direito fundamental é a adoção de ações afirmativas no sentido de coibir a adoção de critérios de promoção que sejam restritivos ao alcance das mulheres (Bernardi; Neves, 2015, p. 183).

A igualdade material nas relações sociais deve ser compreendida como “igualdade de oportunidades” (Gomes, 2001) e a concretização deste postulado na carreira da magistratura também se justifica para atingir ao anseio democrático.

Um Judiciário democrático envolve não apenas a diversidade no acesso à justiça, mas também que ele tenha uma composição que seja reflexo, o mais possível, da sociedade, em termos de diversidade de gênero, sexualidade, étnico-racial e de classe social. [...] a diversificação das vozes na Justiça torna-se essencial no contexto de uma visão democrática e participativa da sociedade, mesmo naquelas situações em que essas vozes não consigam se impor. [...] para que, pela diversificação no perfil dos membros do Judiciário ocorra uma diversificação das vozes, das experiências, dos saberes, discursos e utopias que compõem as práticas e a cultura judiciária brasileiras (Severi, 2016, p. 106 e 108).

Ademais, o artigo 7º da Convenção para Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial determina aos Estados-partes que adotem todas as medidas para eliminação das discriminações das mulheres e garanta a participação delas, em igualdade, na esfera pública e privada, inclusive com a adoção de políticas públicas (ONU, 1979), tratando-se de medida essencial para a concretização dos direitos humanos das mulheres. Em complemento, o art. 15, item “f”, da Recomendação Geral nº 33/2015 da CEDAW recomenda que os Estados-partes removam todas as “barreiras à participação das mulheres como profissionais dentro de todos os órgãos e em todos os níveis dos sistemas judiciais” (ONU, 2015). Destaca-se ainda, em âmbito internacional, a Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher que reúne um conjunto de objetivos estratégicos a serem seguidos pelos Estados membros em busca da promoção da igualdade material e proteção dos direitos humanos das mulheres, a qual considera o empoderamento das mulheres uma questão de justiça social (artigos 1º e 181), aponta para as barreiras enfrentadas pelas mulheres (artigo 46) e a necessidade de superação dessas barreiras estruturais e ideológicas através de medidas afirmativas concretas (artigos 186 e 190).

O princípio da igualdade de gênero e a necessidade de empoderamento das mulheres também foi priorizado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 da Agenda 2030 da ONU e na meta 5.1 assumida pelo Brasil de “eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções” (Brasil, 2019, p. 7). Todavia, “no ritmo atual de progresso, o mundo levará 132 anos para que haja uma paridade completa entre homens e mulheres” (INSPER, 2022).

Atento às normas internacionais e realidade de desigualdade constatada, o CNJ vem implementando políticas públicas a fim de que seja alcançada a igualdade de gênero no Poder Judiciário, como a instituição da “Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário” (Brasil, 2018); a recomendação para utilização do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” (Brasil, 2022), com diretrizes “ao enfrentamento à violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina do Poder Judiciário”; e a determinação de obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas para a adoção do referido Protocolo (Brasil, 2023), destaca-se neste sentido o discurso proferido pela Ministra Rosa Weber, Presidente do STF e do CNJ, na abertura do evento “Mulheres na Justiça: novos rumos da Resolução CNJ n. 255, em 2022. Contudo, são também necessárias medidas afirmativas mais efetivas, tais como as estratégias sugeridas por Yoshida (2022).

A presença de mulheres em todas as instâncias e ramos do Poder Judiciário é exigência de uma sociedade plural e condição da efetiva representatividade das decisões judiciais. (...) A evolução do sistema de Justiça por dentro, atribuindo oportunidades iguais a magistradas e magistrados, sem dúvida provocará reflexos positivos na sociedade brasileira, que tanto necessita de instituições e agentes que a conduzam aos avanços civilizatórios que todos almejamos (AMB, 2023, p.7).

Na mesma linha, dispõem o artigo 2º, item 1, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (Nações Unidas, 1965) e o artigo 1º do Estatuto da Igualdade Racial (Brasil, 2010) acerca da necessidade de superação das barreiras decorrentes do racismo estrutural.

Portanto, a adoção de medidas afirmativas em relação a grupos minoritários no Poder Judiciário visa concretizar o direito fundamental e humano da igualdade substancial, bem como neutralizar as múltiplas discriminações estruturais enfrentadas por grupos vulneráveis, haja vista que a evolução natural não tem sido suficiente para tornar as relações sociais de trabalho mais inclusivas e com igualdade real de oportunidades, sem privilégios sociais, raciais e de gênero, dentre outros fatores de discriminação não abordados neste estudo.

## CONCLUSÕES

O estudo confirmou a hipótese levantada de que existem barreiras invisíveis as quais impedem as mulheres de alcançarem cargos de poder, direção e assessoramento, seja em razão de estereótipos de que não possuem a aptidão necessária seja em virtude dos obstáculos que encontram pela frente na qualificação e ascensão profissional, em virtude da revolução incompleta ocorrida na abertura do mercado de trabalho para elas, haja vista que a assunção de responsabilidades profissionais não foi acompanhada da divisão equânime com os homens das tarefas domésticas e de cuidado.

Esta divisão sexual do trabalho é presenciada em instituições públicas e privadas, incluindo o Poder Judiciário, principalmente em virtude de algumas peculiaridades apontadas, dentre as quais se elenca: *a)* a necessidade de mudanças de domicílio para as promoções, que leva muitas Juízas ao dilema de terem de escolher entre o bem-estar e integração da família e a progressão na carreira – na medida em que os cônjuges não acompanham as Juízas com a mesma facilidade que as mulheres seguem os Juízes, até por questões culturais –; *b)* as oportunidades que surgem nos encontros informais frequentados quase que exclusivamente por homens; e *c)* os requisitos implícitos para o acesso ao segundo grau, como a prévia ocupação de cargos de confiança.

O argumento de que as mulheres não querem promover na carreira da magistratura ou o trabalho de ocuparem cargos de confiança, ignorando por completo o motivo desta baixa representatividade e da predominância das Juízas na base da carreira, exclui o fato de que as regras da carreira foram criadas por homens para homens, sem observar as peculiaridades enfrentadas, em regra, somente pelas mulheres.

Ademais, restou também comprovado através das pesquisas analisadas que a discriminação indireta é ainda maior em relação à grupos raciais minoritários, principalmente mulheres negras. De modo, que a predominância na cúpula e nos cargos de confiança dos Tribunais é a ocupação por homens brancos.

Sugere-se, por fim, a criação de medidas afirmativas para concretização da diversidade de gênero e racial no Judiciário, garantindo a ocupação de grupos vulneráveis não somente nos cargos iniciais, mas também nos cargos mais elevados, nas funções de confiança, no segundo grau e nos Tribunais Superiores, para concretização da igualdade substancial internamente e manutenção da legitimidade democrática e do princípio da confiança.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fernanda Andrade. A diversificação do poder judiciário e os efeitos do gênero na administração da Justiça. **Revista Jurídica (FURB)**, v. 22, n. 47, p. 111-128, 2018. Disponível em: <https://bu.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/download/7234/3987/>. Acesso em: 28 jun. 2023.

ALVES, Clara da Mota Santos Pimenta. Gênero, espaço público e poder: uma análise sobre a composição das comissões examinadoras de concurso da magistratura. **Revista Publicum, Rio de Janeiro**, v. 3, n. 1, p. 352-370, 2017. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54713335/Genero\\_espacos\\_publicos\\_artigo\\_versao\\_final-libre.pdf?1507951834=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGenero\\_espaco\\_publico\\_e\\_poder\\_uma\\_analis.pdf&Expires=1690887460&Signature=UksAOxQeYjSWVVDgbH8R0y~2vhYvuAGvBjMY5Qm41YZrjIwg4ZS9DEQNNsyuB9MntM1MgbPZg8lyKqa~nZG7w2CPaNaPIjL31AZ-0hfaQ58Vpow4-z0jIwLLB2PIvINT2-7m0CkqepCoD4mLWL-tgpqJeq4rybgacEc3U9vUPSVeQcHq0sw~88HTfIg09bDBD1nd1o1gYRK58zmRoxkUxbr2zMeoVjThkqDmeZ69rVIdW-jZoKYsA8jqVt2w3GfQm-DwHsM6M2nLhY9RqoSocokAL9y~UFGqYvtpkHiwgzCTwbyvYE1cesq5Yy4yEOHHHicvCx9LybzgVKQNX0Vpag\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54713335/Genero_espacos_publicos_artigo_versao_final-libre.pdf?1507951834=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGenero_espaco_publico_e_poder_uma_analis.pdf&Expires=1690887460&Signature=UksAOxQeYjSWVVDgbH8R0y~2vhYvuAGvBjMY5Qm41YZrjIwg4ZS9DEQNNsyuB9MntM1MgbPZg8lyKqa~nZG7w2CPaNaPIjL31AZ-0hfaQ58Vpow4-z0jIwLLB2PIvINT2-7m0CkqepCoD4mLWL-tgpqJeq4rybgacEc3U9vUPSVeQcHq0sw~88HTfIg09bDBD1nd1o1gYRK58zmRoxkUxbr2zMeoVjThkqDmeZ69rVIdW-jZoKYsA8jqVt2w3GfQm-DwHsM6M2nLhY9RqoSocokAL9y~UFGqYvtpkHiwgzCTwbyvYE1cesq5Yy4yEOHHHicvCx9LybzgVKQNX0Vpag__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 03 jul. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS JUÍZES FEDERAIS DO BRASIL (AJUFE). **Nota Técnica AJUFE Mulheres 01/2017**. Brasília. Disponível em: <http://ajufe.org.br/images/pdf/NotaTecnica01Mulheres.pdf>. Acesso em: 08 mar. 2023.

ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS BRASILEIROS (AMB). Centro de Pesquisas Judiciais. Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de magistrados. **Perfil das magistradas Brasileiras: e perspectivas rumo à equidade de gênero nos Tribunais**. Brasília, 2023. Disponível em: [https://cpj.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ\\_Relatorio-Magistradas-Brasileiras\\_V3.pdf](https://cpj.amb.com.br/wp-content/uploads/2023/03/CPJ_Relatorio-Magistradas-Brasileiras_V3.pdf). Acesso em 08.03.2023.

BAGGENSTOSS, Grazielly Alessandra. A subjetividade jurídica e o pacto heterocisnormativo. **Revista Eletrônica Direito e Sociedade**. Canoas, v. 9, n. 2, p. 105-119, jul. 2021 2318-8081. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/redes/article/view/6867/0>. Acesso em: 27 jun. 2023.

BARBOZA, Estefânia Maria de Queiroz; DEMETRIO, André. Quando o gênero bate à porta do STF: a busca por um constitucionalismo feminista. **Revista Direito GV**, v. 15, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/h6zYg8QxXTwxhmsjVDdcqXc/?format=html#>. Acesso em 31.05.2023.

BERNARDI, Renato; NEVES, Raquel Cristina. As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do “teto de vidro” para a mulher trabalhadora. **Revista do Direito Público**, v. 10, n. 2, p. 167-186, 2015. Disponível em:

<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/21671/16909>. Acesso em: 08 jul. 2023.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 10, n. 2, p. 270-292, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/742/74221650007.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. **Contemporânea-Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 1, n. 1, p. 103-103, 2011. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/download/22/7>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, p. 143-163, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdps7t/?lang=pt#>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Perfil Sociodemográfico dos Magistrados Brasileiros**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbc6f364789672b64fcef\\_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/a18da313c6fdbc6f364789672b64fcef_c948e694435a52768cbc00bda11979a3.pdf). Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/re-la-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação CNJ n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 203, de 23 de junho de 2015**. Dispõe sobre a reserva aos negros, no âmbito do Poder Judiciário, de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e de ingresso na magistratura. Brasília: CNJ, 2015. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado16152820220502627003a0b75b9.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 255, de 04 de setembro de 2018**. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em:

[https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao\\_255\\_04092018\\_05092018143313.pdf](https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_255_04092018_05092018143313.pdf). Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução CNJ n. 492, de 17 de março de 2023**. Estabelece a obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas para a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Cadernos ODS**. [Brasília]: IPEA, 2019. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos\\_ODS\\_Objetivo\\_5\\_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf). Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**, 2012-2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102004_informativo.pdf). Acesso em: 29 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.eletronuclear.gov.br/Sociedade-e-Meio-Ambiente/Documents/Lei%2012.288%20-%20Estatuto%20da%20Igualdade%20Racial.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 19-DF**. Relator: Min. Marco Aurélio. Brasília. J. em 09 fev. 2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5719497>. Acesso em: 15 jun. 2023.

CAMBI, Eduardo; PORTO NOSAKI, Leticia de Andrade; GIRARDI FACHIN, Melina. Tutela judicial das vulnerabilidades femininas: o papel do Poder Judiciário brasileiro na efetivação do constitucionalismo feminista. **Revista CNJ**, Brasília, v. 7, n. 1, p. 57–72, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/453>. Acesso em: 21 jun. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, p. 139, 1989. Disponível em: <https://philpapers.org/archive/CREDTI.pdf?ncid=txtlnkusaolp00000603>. Acesso em: 07 jun. 2023.

DA SILVA, Christine Oliveira Peter. Por uma dogmática constitucional feminista. **Suprema-Revista de Estudos Constitucionais**, v. 1, n. 2, p. 151-189, 2021. Disponível em <https://suprema.stf.jus.br/index.php/suprema/article/download/67/37>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. **Dificuldades na carreira da magistrada**. [Brasil]: ENAMAT, 2019. Disponível em: [http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio\\_Pesquisa\\_magistradas.pdf](http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2019/06/Relatorio_Pesquisa_magistradas.pdf). Acesso em: 31 maio 2023.

Ex-líder da Assembleia Geral diz que sem paridade de gênero, sistema internacional perderá força. **ONU NEWS**. 26 jul. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/06/1815832>. Acesso em: 29 jul. 2023.

FREITAS, Maria, COSTA, Marli. A desconstrução do conceito de mulher-família para mulher-para-si: uma análise sobre a (re) inclusão das mulheres na sociedade e no mercado de trabalho contemporâneo. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 32, 2020, p. 297-316. Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/download/1729/pdf>. Acesso em: 01 ago. 2023.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional brasileiro. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, v. 38, n. 151, p. 129- 152, jul./set. 2001. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 06 jul. 2023.

GÓMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCÉN-MUÑO, Celia. Feminización de la judicatura española. **Convergencia**, v. 23, n. 70, p. 199-226, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v23n70/1405-1435-conver-23-70-00199.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2023.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 61-73, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/LhNLNH6YJB5HVJ6vnGpLgHz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 jun. 2023.

JUDICIÁRIO se mobiliza por equidade racial, mira mulheres negras e estuda cotas. Folha de S. Paulo, 24 jul. 2023. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/07/judiciario-se-mobiliza-por-equidade-racial-mira-mulheres-negras-e-estuda-cotas.shtml?pwgt=kz8qp7r9spwnkc8k61ab1nr24u1tke7c v6btuv4ngil5vkea&utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwagift](https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/07/judiciario-se-mobiliza-por-equidade-racial-mira-mulheres-negras-e-estuda-cotas.shtml?pwgt=kz8qp7r9spwnkc8k61ab1nr24u1tke7c v6btuv4ngil5vkea&utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwagift). Acesso em: 25 jul. 2023.

KOHEN, Beatriz. Más mujeres en la justicia: los argumentos más frecuentes. **Academia: revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires**, v. 3, n. 6, p. 331-337, 2005. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3741781.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2023.

LACERDA, Luísa; PENCAK, Nina. O constitucionalismo feminista e a sua influência no Supremo Tribunal Federal do Brasil. **Anuario2021**, p. 333. Disponível em: <https://rednaranja.com.ve/wp-content/uploads/2022/05/Anuario-de-Derecho-Constitucional-Latinoamericano-2021-1-1.pdf#page=470>. Acesso em: 6 jun. 2023. Tribunal Federal do Brasil. **Anuario2021**, p. 333. Disponível em: <https://rednaranja.com.ve/wp-content/uploads/2022/05/Anuario-de-Derecho-Constitucional-Latinoamericano-2021-1-1.pdf#page=470>. Acesso em: 6 jun. 2023.

LIMA, Jairo; BUENO, Marcella Pradella; STAMILE, Natalina. Supremas ministras: a inclusão de mulheres na composição do STF à luz da legitimidade das cortes constitucionais. **Dossiê temático “Gênero e Instituições Judiciais: conexões teóricas e práticas”, Revista Direito Público**, v. 18, n. 98, p. 217-255, 2021. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68687103/5853\\_18582\\_2\\_PB\\_1\\_-\\_libre.pdf?1628630488=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSupremas\\_Ministras\\_a\\_Inclusao\\_de\\_Mulhere.pdf&Expires=1687398229&Signature=WO1ucLHTW-8RvovHtSEI90sDFEY7PgNd795eWOnp5O26yLoZaMoOv2Nmp6bh1~NLP0gaXw4MXLZwVcL4EHLmFK8eUYslif1ZVOwPUe970gKRLNKMks~WEMBQgsw7tke2CWCpjtyFatj6VAgEN7yCoM5m0qbeZPWnB0kF5gWpD4n6L6-iOHgN7UQ9oHjLWE988acPD7wefbCXjJ1ygFPLtVLiHE-CgyR1wefugIq8bquKHrcfGVSR~UNp6JDMjWdTA0yEALT8P4B8SCT-DUn7EDwJYvADRgHOuyFqi9E6lBGGHmwihck01YZxfqYLvPrnYpsjAQb-ht~CXC7wwzhQnw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68687103/5853_18582_2_PB_1_-_libre.pdf?1628630488=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSupremas_Ministras_a_Inclusao_de_Mulhere.pdf&Expires=1687398229&Signature=WO1ucLHTW-8RvovHtSEI90sDFEY7PgNd795eWOnp5O26yLoZaMoOv2Nmp6bh1~NLP0gaXw4MXLZwVcL4EHLmFK8eUYslif1ZVOwPUe970gKRLNKMks~WEMBQgsw7tke2CWCpjtyFatj6VAgEN7yCoM5m0qbeZPWnB0kF5gWpD4n6L6-iOHgN7UQ9oHjLWE988acPD7wefbCXjJ1ygFPLtVLiHE-CgyR1wefugIq8bquKHrcfGVSR~UNp6JDMjWdTA0yEALT8P4B8SCT-DUn7EDwJYvADRgHOuyFqi9E6lBGGHmwihck01YZxfqYLvPrnYpsjAQb-ht~CXC7wwzhQnw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 04 mar. 2023.

LIMA, Nathália Diórgenes Ferreira; CORDEIRO, Rosineide de Lourdes Meira. Aborto, racismo e violência: reflexões a partir do feminismo negro. **Revista Em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, v. 18, n. 46, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaempauta/article/viewFile/52010/34465>. Acesso em: 28 jul. 2023.

LOBO, Marcela Santana; YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; MELLO, Adriana Ramos de. (Des)Igualdades de Gênero no Âmbito dos Tribunais de Justiça no Brasil: um estudo sobre os cargos de Juízes e Juízas Auxiliares. **Revista Themis**, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 265-292, jul./dez. 2021. Disponível em: <http://revistathemis.tjce.jus.br/index.php/THEMIS/article/view/857/pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

MAIA, Bruna Soraia Ribeiro; DE MELO, Vico Denis Sousa. A colonialidade do poder e suas subjetividades. **Teoria e Cultura**, v. 15, n. 2, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/TeoriaeCultura/article/download/30132/21554>. Acesso em: 10 jul.2023.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MULHERES ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. **Insper**, 04 ago. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos->



[cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/](#). Acesso em: 03 ago 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, de 21 de dezembro de 1965. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D65810.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html). Acesso em 01 ago. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW**, de 18 de dezembro de 1979. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 18 jun. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. COMITÊ SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES. **Recomendação Geral nº 33, de 03 de agosto de 2015, sobre o acesso das mulheres à justiça**. CEDAW/C/GC/33. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ippg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 31 jul. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a mulher**, de 17 de outubro de 1995. Beijing, China. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em 20 jun. 2023.

ONU: 90% da população mundial tem algum preconceito contra as mulheres. **ONU NEWS**. 12 jun. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/07/1818012>. Acesso em: 29 jul. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CORTE IDH), **Parecer Consultivo OC-24/17**, de 24 de novembro de 2017, solicitado pela República da Costa Rica (identidade de gênero, igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo). Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_por.pdf). Acesso em: 23 jun. 2023.

PIOVESAN, Flávia; FACHIN, Melina Girardi; RAMOS, Catarina Mendes Valente. A escolha da mulher latino-americana: comentários sobre o aborto no contexto interamericano de defesa dos direitos humanos. **Anuario 2021**, p. 485. Disponível em: <https://rednaranja.com.ve/wp-content/uploads/2022/05/A-nuario-de-Derecho-Constitucional-Latinoamericano-2021-1-1.pdf#page=470>. Acesso em: 31.05.2023.

RIBEIRO, Beatriz Caroline; KOMATSU, Bruno Kawaoka; MENEZES-FILHO, Naercio. Diferenciais salariais por raça e gênero para formados em escolas públicas ou privadas. **Centro de Gestão e Políticas Públicas. Policy Paper**, n. 45, 2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/wp-content/uploads/2020/09/Policy-Paper-45.pdf>. Acesso em 03 ago. 2023.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em Ação: Rompendo o Teto de Vidro?** - Novos Contextos da Tecnocência. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/88843/235898.pdf?sequence>. Acesso

em 08 jul. 2023.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. **Revista Direito e Práxis**, v. 7, n. 13, p. 80-115, 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944882004.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2023.

SCOTT, Joan Wallach; LOURO, Guacira Lopes; SILVA, Tomaz Tadeu da. Gênero: uma categoria útil de análise histórica de Joan Scott. **Educação & realidade**. Porto Alegre. Vol. 20, n. 2 (jul./dez. 1995), p. 71-99, 1995. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/257862/000037108.pdf?sequence=1>. Acesso em 15 jun. 2023.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sob a última década. **Estudos Avançados – USP**, São Paulo, v. 30. n. 87, p. 123-139, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/119119>. Acesso em: 22 jun. 2023.

ZANETTI, Luciene Oliveira Vizzotto. Desigualdade de Gênero: Impactos da Organização Genderizada na Carreira das Mulheres Magistradas do Tribunal de Justiça do Paraná - Brasil, Dissertação de Mestrado (Mestrado sobre Estudos das Mulheres, Gênero, Cidadania e Desenvolvimento) – Universidade Aberta de Portugal. Portugal, 2023.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira. **Discriminação por motivo de gênero e barreiras no acesso ao segundo grau de jurisdição no Brasil por magistradas de carreira**. 2022. Dissertação (Mestrado Profissional em Direito e Poder Judiciário) – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira (Enfam), Brasília, DF. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jsui/handle/2011/174070>.