

**III CONGRESSO INTERNACIONAL  
DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,  
TECNOLOGIA E INTERNET**

**RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

R382

Relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Andrea Alarcón Peña e Guilherme Forma Klafke – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-416-6

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

Tema: Governança, regulação e o futuro da inteligência artificial.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2025 : Franca, SP).

CDU: 34

---

# **III CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET**

## **RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA**

---

### **Apresentação**

Entre os dias 30 de setembro e 3 de outubro de 2025, a Faculdade de Direito de Franca recebeu o III Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet. O evento reuniu acadêmicos, profissionais, pesquisadores e estudantes, promovendo o debate interdisciplinar sobre o impacto das inovações tecnológicas no campo jurídico e nas políticas públicas. A programação envolveu Grupos de Trabalho (GTs) organizados para aprofundar temas específicos, abordando desde o acesso à justiça até as complexidades da regulação tecnológica, com ênfase na adaptação do sistema jurídico aos avanços da inteligência artificial e da automação.

O GT 4 analisa os impactos da tecnologia nas relações de trabalho e na proteção social do trabalhador. As pesquisas exploram temas como a precarização nas plataformas digitais, o controle de jornada à distância e a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O grupo propõe reflexões sobre o papel do direito do trabalho diante da transformação digital e da necessidade de novas formas de regulação.

# **DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO JURÍDICO: O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA REPARAÇÃO DAS MULHERES NO BRASIL**

## **GENDER INEQUALITY IN THE LEGAL LABOR MARKET: THE ROLE OF PUBLIC POLICIES IN REDRESSING WOMEN'S DISADVANTAGES IN BRAZIL**

**Beatrix Anceschi dos Santos  
Barbara Luzini Pimenta Pelis  
Ana Carolina de Sá Juzo**

### **Resumo**

Este estudo analisa a desigualdade de gênero no mercado jurídico brasileiro, evidenciando barreiras estruturais que limitam o acesso das mulheres a cargos de prestígio e liderança, apesar dos avanços em qualificação e participação. A pesquisa investiga como políticas públicas podem atuar como instrumentos de reparação e promoção da equidade de oportunidades. Utiliza método dedutivo e abordagem exploratória, com revisão bibliográfica e pesquisa documental de legislações e programas públicos. Conclui-se que ações voltadas à valorização da presença feminina, associadas à transformação cultural, são caminhos viáveis para reduzir desigualdades e promover um ambiente jurídico mais democrático e plural.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero, Trabalho jurídico, Políticas públicas

### **Abstract/Resumen/Résumé**

This research analyzes gender inequality in the Brazilian legal labor market, highlighting structural barriers that limit women's access to prestigious and leadership positions despite advances in qualifications and participation. It investigates how public policies can serve as instruments of reparation and promote equity in opportunities. The research adopts a deductive method and an exploratory approach, using bibliographic review and documentary analysis of legislation and public programs. It concludes that actions aimed at valuing women's presence, combined with cultural transformation, offer viable paths to reducing inequalities and fostering a more democratic and plural legal environment.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Gender inequality, Legal work, Public policies

## **1 INTRODUÇÃO**

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ainda constitui um desafio estrutural no Brasil, e o segmento jurídico não se afasta dessa realidade. Embora as mulheres tenham avançado de modo significativo na formação acadêmica e no ingresso em carreiras jurídicas, continuam a enfrentar múltiplas barreiras para alcançar igualdade de oportunidades e de reconhecimento. Tais obstáculos, historicamente enraizados, manifestam-se não apenas em forma de discriminação direta, como também em práticas veladas que comprometem a ascensão profissional feminina, sobretudo no acesso a cargos de liderança e postos de maior prestígio.

Ainda, a naturalização de estereótipos de gênero reforça desigualdades ao perpetuar a ideia de que a figura da autoridade jurídica se associa a um padrão masculino, branco e pertencente a classes sociais privilegiadas. Desse modo, outros corpos, que não correspondem a este modelo hegemônico, precisam continuamente legitimar sua presença, muitas vezes recorrendo a títulos acadêmicos e qualificações extras para provar seu valor e sua competência. Assim, é possível dizer que essa representação limitada, alimentada pela construção de um ideal de neutralidade que se apoiou em símbolos masculinos, ainda influencia a percepção de profissionais acerca do papel da mulher no Direito.

Dessa forma, a presente pesquisa propõe responder à seguinte questão: as políticas públicas podem atuar como instrumentos de reparação para as mulheres na superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho jurídico? Para tanto, tem-se como objetivos específicos compreender as raízes históricas e sociais dessa desigualdade, investigar estereótipos e obstáculos simbólicos que limitam o avanço profissional das mulheres no setor, refletir sobre a necessidade de políticas públicas específicas para promover igualdade de gênero no meio jurídico e apontar as lacunas existentes no enfrentamento dessa desigualdade.

Conforme destacam Beuren e Raupp (2013), os delineamentos de pesquisa exercem um papel central nos procedimentos metodológicos da investigação científica, pois fornecem os planos e estruturas essenciais para a obtenção de respostas aos problemas formulados. Nesse sentido, após a apresentação dos objetivos da presente pesquisa e da justificativa que sustenta sua relevância, é necessário explicitar o método que orientará sua construção analítica.

Assim, esta investigação utilizará o método dedutivo, por meio de uma abordagem exploratória, partindo de premissas gerais sobre a desigualdade de gênero no mercado jurídico

brasileiro para, a partir disso, alcançar conclusões específicas sobre a viabilidade e a efetividade de políticas públicas voltadas à mitigação desse cenário.

Adicionalmente, a pesquisa será conduzida principalmente por meio de revisão bibliográfica, analisando materiais acadêmicos, relatórios institucionais e dados estatísticos produzidos por órgãos oficiais. Além disso, será utilizada a pesquisa documental, por meio da análise de legislações, atos normativos e programas públicos voltados à promoção da equidade de gênero no setor jurídico.

Dessa forma, será possível identificar, refletir e sistematizar informações que contribuam para avaliar as desigualdades estruturais e abordar ações concretas que mitiguem os efeitos históricos de discriminação no meio jurídico.

## **2 Desigualdade de Gênero no Direito: Uma Análise Estrutural do Poder e da Representatividade Feminina**

Inicialmente, destaca-se que, apesar do aumento da participação feminina nas carreiras jurídicas, a desigualdade de gênero ainda é um fenômeno a ser profundamente estudado. Isso porque sua manifestação, muitas vezes, é camouflada.

A título de exemplo, vale dizer que, em 2021, pela primeira vez na história, o número de advogadas ultrapassou o de advogados registrados na OAB. Esse marco histórico foi confirmado também pelo estudo *PerfilADV - 1º Estudo sobre o Perfil Demográfico da Advocacia Brasileira*, realizado em 2023/2024, que apontou que a advocacia brasileira hoje é majoritariamente feminina, com 50% de mulheres frente a 49% de homens (Migalhas, 2023).

Todavia, enquanto a presença feminina seja expressiva, persiste um desequilíbrio marcante nos postos de maior prestígio e renda. Em 2022, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) registrou que, embora as mulheres dominem as matrículas no ensino superior (58,4%), sua taxa de ocupação ainda é significativamente menor do que a dos homens (46,3% contra 63,3%), revelando dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho (IBGE, 2022).

Além disso, mesmo com qualificação equivalente, as mulheres continuam ganhando menos que os homens em cargos e funções similares, fenômeno que também se reproduz na advocacia. Conforme dados do *PerfilADV*, 52% das mulheres recebem a faixa salarial de até 5 salários mínimo, contra apenas 39% entre os homens, ao passo que os homens predominam nas faixas de maior rendimento (43% contra 35% entre as mulheres), demonstrando uma

segregação econômica persistente (Migalhas, 2023). Portanto, ainda que numérica, a maioria feminina não se converte em poder decisório efetivo, evidenciando a necessidade de estratégias reparatórias.

No âmbito da magistratura, a desigualdade se faz ainda mais evidente. O *Relatório Perfil Sociodemográfico dos Magistrados* (CNJ, 2018) indicou que apenas 37% dos juízes são mulheres, frente a 63% de homens. Houve, é verdade, avanço em relação à década de 1990, quando elas representavam somente 25% da magistratura. Contudo, a progressão funcional ainda é desigual: mulheres representam 44% no cargo de juiz substituto, caindo para 39% entre os juízes titulares, 23% entre os desembargadores e apenas 16% nos tribunais superiores (CNJ, 2018). Tal quadro revela que, à medida que se ascende na carreira, há um estreitamento significativo da presença feminina, situação que remete ao fenômeno do chamado “teto de vidro”, isto é, às barreiras invisíveis que impedem mulheres de alcançar os níveis mais altos de comando e prestígio (Fernandez, 2019). Assim, ainda que a porta de entrada seja mais aberta, a progressão hierárquica permanece desigual, reiterando padrões discriminatórios consolidados historicamente.

Em relação ao Ministério Público, dados do estudo *Cenários de Gênero*, publicado pelo Conselho Nacional do Ministério Público (2018), demonstram realidade semelhante. Nos quatro ramos do MP e em suas 27 unidades estaduais, há 5.114 promotoras e procuradoras, contra 7.897 promotores e procuradores, o que corresponde a cerca de 39% de mulheres e 61% de homens (Conjur, 2018). Esses números reforçam o quadro de desigualdade de gênero em instituições de poder jurídico, nas quais as mulheres, ainda que ingressem em número crescente, não conseguem romper as barreiras para ocupar cargos de maior influência e decisão.

Além dos dados quantitativos, é necessário compreender os elementos simbólicos que reforçam essas desigualdades. Bonelli e Oliveira (2020) explicam que o ideário da neutralidade na magistratura tomou como modelo um padrão de autoridade essencialmente masculino, branco e socialmente privilegiado. Esse padrão construiu a imagem do profissional jurídico como universal, mas, na prática, excluiu e subalternizou diferenças de gênero, raça e classe. Dessa forma, outros corpos que não se encaixam nesse modelo dominante acabam precisando se legitimar constantemente, muitas vezes reproduzindo a estética, o comportamento e as posturas exigidas pelos pares masculinos para obter aceitação.

Por outro lado, a distribuição ocupacional também demonstra padrões discriminatórios. Conforme Fernandez (2019), historicamente, mulheres concentram-se em setores jurídicos de menor prestígio e remuneração, mais associados ao setor de serviços, que

guardam semelhança com as funções tradicionalmente desempenhadas no ambiente doméstico. Isso contribui para o chamado “piso pegajoso”, isto é, a dificuldade de mobilidade ascendente nos setores menos valorizados economicamente. Já os homens tendem a ocupar posições nos setores mais rentáveis e nas áreas consideradas estratégicas do mercado jurídico, garantindo maior remuneração, estabilidade e prestígio. Assim, a desigualdade de gênero se constrói tanto na base da pirâmide profissional, quanto no topo, onde se observa a presença de barreiras invisíveis, que formam o conhecido “teto de vidro”, dificultando a ascensão das mulheres para cargos mais altos.

Portanto, todos esses dados e análises demonstram que a desigualdade de gênero no mercado jurídico brasileiro não pode ser explicada apenas por diferenças individuais de competência ou mérito, mas sim por um complexo arranjo social, econômico e simbólico que, historicamente, favoreceu os homens e impôs barreiras estruturais às mulheres. Sendo assim, apenas políticas públicas comprometidas com a reparação histórica e a transformação cultural poderão modificar de maneira efetiva esse cenário, garantindo não apenas igualdade formal, mas a igualdade material necessária para a construção de um mercado jurídico plural.

### **3 CONCLUSÃO**

Constata-se que a desigualdade de gênero no mercado jurídico brasileiro, embora venha sendo lentamente desconstruída em alguns aspectos, ainda persiste de forma estrutural. O cenário indica que as mulheres, apesar de ampliarem sua presença e qualificações, permanecem afastadas dos espaços de maior poder, prestígio e remuneração. Essa realidade, sustentada por estereótipos de autoridade e competência ancorados em padrões masculinos, limita suas trajetórias profissionais e reforça barreiras invisíveis,

Diante disso, a pergunta central da pesquisa encontra resposta no fato de que políticas públicas direcionadas ao reconhecimento, à valorização e ao incentivo da participação feminina nos espaços de liderança, associadas a medidas de conscientização e transformação cultural, tornam-se instrumentos fundamentais para promover um ambiente jurídico mais igualitário. Portanto, somente mediante iniciativas que reconheçam as raízes históricas dessas desigualdades será possível superar as restrições que ainda hoje marcam a vivência profissional das mulheres no Direito.

### **REFERÊNCIAS**

BEUREN, Ilse Maria; RAUPP, Fabiano Maury. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais. São Paulo: Atlas, p. 76-97.

BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. Novos estudos CEBRAP, v. 39, n. 1, p. 143-163, 2020.

CONJUR. Mulheres ocupam apenas 39% dos cargos de poder no Ministério Público. Conjur, 2018. Disponível em:  
<https://www.conjur.com.br/2018-jun-24/mulheres-ocupam-apenas-39-cargos-poder-ministerio-publico/>. Acesso em: 01 jul. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Relatório Perfil Sociodemográfico dos Magistrados. CNJ, 2018. Disponível em:  
<https://www.cnj.jus.br/juizbrasileiroehomembrancocasadocatolicoepai/#:~:text=O%20Relat%C3%B3rio%20Perfil%20Sociodemogr%C3%A1fico%20dos,%2C%20contra%2075%25%20de%20homens>. Acesso em: 01 jul. 2025.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. 2020.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais, n. 26, p. 79-104, 2019.

MIGALHAS. Mulheres representam 50% da advocacia brasileira. Migalhas, 2024. Disponível em:  
<https://www.migalhas.com.br/quentes/406654/mulheres-representam-50-da-advocacia-brasileira>. Acesso em: 01 jul. 2025.