

# DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS JURÍDICAS

Priscilla Nascimento Silva\*  
Patrícia Tuma Martins Bertolin\*\*

RECEBIDO EM:	22.1.2019
APROVADO EM:	30.6.2019

\* Mestra em Direito Político e Econômico e graduada em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Advogada e professora de inglês jurídico. *E-mail:* priscilla\_nascimento@yahoo.com.br

\*\* Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Professora do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito Político e Econômico da Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). *E-mail:* ptmb@uol.com.br

• PRISCILLA NASCIMENTO SILVA  
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

- **RESUMO:** O presente trabalho propõe-se a uma investigação sobre desigualdade de gênero no Brasil, especialmente no âmbito das carreiras jurídicas. Para tanto, realizam-se um regaste histórico e um levantamento de dados que revelam uma alarmante situação, para então refletir sobre as perspectivas futuras e possíveis medidas de enfrentamento.
- **PALAVRAS-CHAVE:** mulher; igualdade; desigualdade; gênero; direito; carreiras jurídicas; políticas públicas; ações afirmativas.

## GENDER INEQUALITY IN LEGAL CAREERS

- **ABSTRACT:** This study investigates gender inequality in Brazil, especially in the field of legal careers. For this purpose, a historical survey is carried out, as well as a survey of data, which revealed a current alarming situation, to then make a reflection about future prospects and possible measures.
- **KEYWORDS:** woman; equality; inequality; gender; law; legal careers; public policy; affirmative actions.

### 1. Introdução

Ainda nos dias atuais, as relações entre homens e mulheres são, de modo geral, hierárquicas, desiguais e permeadas por mecanismos excludentes. Mesmo com todas as conquistas nas esferas social, política, econômica e cultural, as mulheres ainda ocupam posição inferiorizada na sociedade, especialmente no mercado de trabalho.

Sabe-se que as carreiras jurídicas são profissões que por muito tempo foram consideradas masculinas e que apenas muito recentemente as mulheres passaram a ocupar esses espaços e ascender neles.

Dessa forma, como exemplo, citamos a primeira ministra e também primeira presidente do Supremo Tribunal Federal, que foi empossada apenas em 2000 e 2006, respectivamente. Isso ilustra somente os casos restritos ao Poder Judiciário do estado de São Paulo e à Corte Suprema.

Assim, o presente estudo realiza um breve resgate histórico sobre a cultura patriarcal e demais fatores que influenciaram a presente organização social, bem como a cultura discriminatória, perpetrada historicamente na sociedade ainda muito presente no ensino jurídico e, conseqüentemente, dentro do Poder Judiciário, para então fazer um levantamento de dados que revelem a real situação de desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. E, por fim, refletir sobre possíveis medidas de promoção da igualdade de gênero nessa esfera de atividade.

## 2. Histórico

Ao longo dos anos, o patriarcalismo foi criando estereótipos de comportamento feminino e masculino, sempre inferiorizando o feminino.

No entanto, a história nos ensina que as organizações humanas nem sempre foram patriarcais. Estudos antropológicos (ENGELS, 1884; MURARO, 1997) revelam que as primeiras sociedades humanas eram coletivistas, tribais, nômades e matrilineares. Tais sociedades organizavam-se predominantemente em torno da figura da mãe, pois a participação masculina na reprodução era desconhecida. Os papéis sexuais e sociais de homens e de mulheres não eram definidos de forma rígida, e as relações sexuais não eram monogâmicas, tendo sido encontradas tribos nas quais as relações entre homens e mulheres eram bastante igualitárias. Todos os membros envolviam-se com a coleta de frutas e de raízes, alimentos dos quais sobreviviam, bem como a todos cabia o cuidado das crianças do grupo.

Muito tempo depois, com a descoberta da agricultura, da caça e do fogo, as comunidades passaram a se fixar em um território. Uma vez conhecida a participação do homem na reprodução e, mais tarde, estabelecida a propriedade privada, as relações passaram a ser predominantemente monogâmicas, para garantia da herança aos filhos legítimos. O corpo e a sexualidade das mulheres passaram a ser controlados, instituindo-se então a família monogâmica, a divisão sexual e social do trabalho entre homens e mulheres. Instaura-se, assim, o patriarcado, uma nova ordem social centrada na descendência patrilinear e no controle dos homens sobre as mulheres (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Duas são as principais características dessa ordem social chamada patriarcado: 1. as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e 2. os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos. Sendo ainda vigente, o pa-

- PRISCILLA NASCIMENTO SILVA
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

triarcado moderno alterou sua configuração, mas manteve as premissas do pensamento patriarcal tradicional. Para Pateman (1993, p. 167), a sociedade civil como um todo ainda é patriarcal, e as mulheres ainda estão em geral submetidas aos homens tanto na esfera privada quanto na pública.

Assim, desde os primórdios, as relações entre homens e mulheres se baseiam em construções sociais que desvalorizam o feminino e consideram as mulheres inferiores nos aspectos físico e intelectual, sujeitando-as a um ideal de servilismo, dominação, subordinação, fragilidade e incapacidade que se reflete nos dias atuais.

Contudo, tais relações e comportamentos não são da natureza do ser humano, são construções sociais, comportamentos aprendidos e não biológicos, e, portanto, podem ser transformados. E assim, seja por revoluções ativas ou silenciosas, as mulheres vêm transpondo barreiras, modificando a realidade a elas imposta e, a cada dia, conquistando o seu espaço e os seus direitos na sociedade, como: direito à educação, direito à realização de importantes atividades intelectuais, direito ao trabalho remunerado, direito à participação política ativa, direito à escolha das relações interpessoais, direito ao próprio corpo e à liberdade sexual, o simples direito de decisão e de ter seus direitos. As mulheres não ficam mais inertes, mas almejam superar a cultura patriarcal, marital e androcêntrica. De forma individual ou coletiva, inúmeras figuras femininas se destacaram na batalha pela conquista de seus direitos numa sociedade permeada pelo machismo. As mulheres perante a história mundial tiveram caráter decisivo em diversas situações, o que proporcionou a sua maior autonomia e libertação dos grilhões que por séculos as prendiam (MENDES, 2015).

De acordo com Mendes (2015), no âmbito do direito, no Brasil, até 1902, nenhuma mulher havia cursado graduação. A primeira foi Maria Augusta Saraiva, que ingressou na Faculdade do Largo São Francisco. Ela também foi a primeira figura feminina a atuar no Tribunal do Júri. E, só em 1954, uma mulher veio a tornar-se magistrada: Tereza Grizola Tang.

Além disso, somente em 1998 uma mulher foi admitida como desembargadora. Conforme Dias (2017), até 1973 quase todas as inscrições feitas por mulheres eram previamente negadas. A autora afirma: “na minha época, tivemos que brigar para que as provas não fossem identificadas. Na entrevista de admissão, o desembargador chegou a perguntar se eu era virgem” (DIAS, 2017), revelando a cultura machista que envolve a área jurídica.

É importante ressaltar também alguns marcos jurídicos como a conquista do direito ao voto feminino, que no Brasil ocorreu, em 1932, com o Decreto n. 21.076 de 1932, durante o governo de Getúlio Vargas (apesar de a mulher casada continuar considerada incapaz), e a Constituição Federal de 1988, que internalizou as principais diretrizes pertinentes aos direitos humanos das mulheres no âmbito internacional, reconhecendo pela primeira vez, em seu art. 5º, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” e vedando no inciso XXX do seu art. 7º a discriminação por sexo, o que ensejou a modificação e evolução de muitos aspectos normativos.

No entanto, apesar da evolução legislativa quanto às relações de gênero, normas por si sós não são suficientes, pois o ato de interpretar e aplicar a norma jurídica ainda está, por muitos dos operadores do direito, repleta de machismo, discriminação e conservadorismo.

### 3. Situação atual e dados estatísticos

A participação das mulheres no mercado de trabalho caracteriza-se no Brasil por ter dois polos opostos de atividade. O primeiro abriga as ocupações de má qualidade quanto aos níveis de rendimento, formalização das relações e proteção no trabalho; e o segundo, as boas ocupações, caracterizadas por níveis mais elevados de formalização, rendimentos e proteção (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

No polo precário está o emprego doméstico. Esse é um dos maiores guetos femininos, pois trata-se de uma ocupação na qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

Em contrapartida, no polo mais desenvolvido, estão as ocupações como a engenharia, a medicina e o direito. O ingresso das mulheres nesses nichos ocupacionais teria se dado como resultado da convergência de vários fatores. De um lado, uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 1960 e, sobretudo, nos 1970, na esteira dos movimentos sociais e políticos dessa década, impulsionando as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional, e não apenas doméstico. A expansão das universidades públicas e, principalmente, privadas, na mesma época, foi ao encontro desse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos guetos tradicionais, como o magistério e a enfermagem (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000).

- PRISCILLA NASCIMENTO SILVA
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Essas profissionais, ainda que não ganhem como os homens, têm rendimentos infinitamente superiores aos da ocupação do outro polo, as trabalhadoras domésticas. Ironicamente, é no trabalho das empregadas domésticas (que continua desvalorizado e invisível) que tais profissionais frequentemente irão se apoiar para poder se dedicar à própria carreira. Esse é o elo que une os dois polos.

O relatório mais recente das Organizações das Nações Unidas (ONU) sobre o assunto, *The World's Women 2017-2018*, aponta que, como grupo, as mulheres trabalham tanto quanto os homens, se não mais, e recebem menos que eles pelos mesmos trabalhos. Equilibrar isso impactaria 28 trilhões de dólares americanos (aproximadamente 105 trilhões de reais) no produto interno bruto (PIB) global até 2025, segundo cálculo feito pela consultoria McKinsey Global Institute, liderada pelo cientista político Jonathan Woetzel (PERASSO, 2016).

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2016 (referente ao ano de 2015), a média salarial dos homens no período foi de 2.306 reais, enquanto a das mulheres foi de 1.764 reais. Eles ocupavam 62,2% dos cargos gerenciais nas empresas, e elas, apenas 37,8%.

A taxa de frequência média no ensino médio é dez pontos percentuais mais alta entre mulheres do que entre homens. Elas também têm maior proporção de formadas no ensino superior: 23,5% entre as brancas e 10,4% entre as negras.

Verifica-se assim que os homens possuem sempre maior salário nos diferentes estados, muito embora as mulheres apresentem um grau de instrução maior, menor taxa de analfabetismo e maior número de anos na escola (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2016).

Na área do direito não é diferente, sendo, conforme Serafim (2010, p. 329),

[...] inegável que há um aumento do número de mulheres que ingressam através de concursos públicos em todas as carreiras jurídicas, dentre as quais a magistratura. No entanto, o aumento do número de mulheres não se repete com a mesma intensidade quando se analisam os cargos mais prestigiados do Poder Judiciário. De forma que a participação feminina vem aumentando, tanto em cargos de menor poder quanto nos cargos mais elevados, mas nesses últimos o ingresso feminino tem-se dado de forma lenta e desproporcional ao número de mulheres que ingressam nas primeiras instâncias.

Dessa maneira, tais afirmações podem ser facilmente confirmadas a partir de uma simples análise numérica: conforme dados do censo divulgados pelo Ministério Público de São Paulo<sup>1</sup>, em 2015, 64% de seus membros são do sexo masculino, enquanto apenas 36% são do sexo feminino. Além disso, atualmente, no Supremo Tribunal Federal, dos 11 cargos de ministro apenas dois são ocupados por mulheres; no Superior Tribunal de Justiça, que é composto por 33 ministros, apenas seis são mulheres; e dentre os 14 ministros do Superior Tribunal Militar, apenas uma é mulher.

Ainda nesse sentido e de acordo com a pesquisa de Fabrízia Serafim (2010, p. 329-330):

O VI Relatório Nacional Brasileiro realizado pelo Comitê Cedaw, em 2008, expressa textualmente a preocupação pelo fato das mulheres brasileiras ainda serem sub-representadas em todos os níveis e instâncias em que ocorrem tomadas de decisões política, seja nos cargos eletivos, na diplomacia ou nos níveis mais elevados do judiciário - o qual, ainda de acordo com esse relatório, é o espaço de poder mais impermeável à participação feminina.

Tal alarmante desigualdade de gênero e raça nessa instituição que deveria representar os interesses de toda a sociedade brasileira decorre de diversos fatores, sendo um deles os mecanismos de promoção na carreira. A promoção de um juiz titular a desembargador ocorre por merecimento ou antiguidade, e a designação de ministros de tribunais superiores por indicação (RAMENZONI; VENTURINI, 2017).

O número de mulheres no país, conforme a pesquisa Pnad do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015), correspondia, em 2014, a 51,6% da população (104,772 milhões de pessoas). Entretanto, de acordo com os dados do Censo do Poder Judiciário<sup>2</sup>, divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça no mesmo ano, apenas 35,9% dos membros da magistratura eram mulheres, percentual que diminui gradativamente quanto mais elevado é o cargo na hierarquia do Poder Judiciário: no estágio inicial da carreira (juiz substituto), 42,8% são mulheres, percentual que diminui para 36,6% dos juizes titulares; 21,5% dos desembargadores e somente 18,4% dos ministros de tribunais superiores.

Dado alarmante é ainda o de que apenas três mulheres (Ellen Gracie, Cármen Lúcia e Rosa Weber) foram nomeadas e atuaram na história do Supremo Tribunal

1 Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob\\_page.show?\\_docname=2577596.PDF](http://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=2577596.PDF). Acesso em: 11 mar. 2019.

2 Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2019.

• PRISCILLA NASCIMENTO SILVA  
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

Federal, e nunca houve no órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro uma ministra negra.

Quando o ingresso ou a ascensão na carreira depende de entrevista com banca, nessa etapa, a vantagem feminina desaparece, pois as avaliações são sempre subjetivas e pouco transparentes sobre a postura profissional desejada, e a banca em geral é composta por desembargadores ou pares profissionais do topo da hierarquia judiciária, em que a predominância masculina é avassaladora.

Sabe-se que a valorização da diversidade no âmbito do direito e das carreiras jurídicas é essencial para a promoção de decisões (judiciais e extrajudiciais) mais representativas e justas. A diversidade gera melhores resultados, uma vez que grupos com pessoas que possuem diferentes perspectivas e mentalidades tendem a resolver problemas de forma mais abrangente e eficaz.

## 4. Perspectivas futuras e possíveis medidas de enfrentamento

### 4.1 Políticas públicas e ações afirmativas

Reduzir a gritante desigualdade de gênero no Brasil, nas mais diversas áreas, é um desafio complexo que não possui uma solução única e milagrosa, mas depende de um conjunto de fatores e ações, como promoção da autonomia econômica, financeira, social e cultural das mulheres, formalização de trabalhos, distribuição de renda, promoção de programas de creche e de cuidado com os idosos e doentes<sup>3</sup>, promoção de programas de qualificação, de igualdade de condições, aprovação de leis, implementação de políticas públicas, ações afirmativas e principalmente uma profunda mudança cultural: meninas podem jogar bola e meninos podem trocar fraldas. É urgente que os conceitos de maternidade, paternidade e responsabilidades evoluam.

Em resumo, políticas públicas são conjuntos de ações desenvolvidas pelo Estado para assegurar determinados direitos de cidadania, enquanto ações afirmativas são tratamentos diferenciados, discriminações positivas, ou seja, são mecanismos compensatórios como forma de superar diferenças.

<sup>3</sup> Sabe-se que, quando o Estado falta com políticas de cuidados a crianças, idosos e doentes, por exemplo, é sobre os ombros das mulheres que recaem essas responsabilidades, o que dificulta ainda mais a inserção ou ascensão delas no mercado de trabalho.



A Plataforma de Ações aprovada na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em Beijing, no ano de 1995, documento subscrito pelo Brasil, reafirmou e recomendou a adoção de ações afirmativas por meio de cotas, incentivos fiscais e medidas legais para superar a desigualdade entre homens e mulheres.

As ações afirmativas, também chamadas de discriminações positivas, constituem medidas lícitas e estão previstas, entre os direitos das trabalhadoras, na Constituição Federal, conforme o art. 7º, inciso XX: a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”. Tais incentivos referem-se às ações positivas que visam à efetivação do princípio da igualdade nas relações de fato (FONTES, 2013).

De origem norte-americana e implementadas em países da Europa, tais discriminações positivas são medidas excepcionais e temporárias, destinadas à reversão de uma situação real e crônica de desigualdade a grupos historicamente discriminados, concedendo-lhes vantagens na intenção de alcançar equilíbrio nas relações sociais e promover igualdade, resgatando valores como justiça, bem-estar social e cidadania (JAKUTIS, 2006).

Consoante a Constituição da República de 1988, que estabeleceu, no tocante à mulher, a previsão de adoção de políticas de ações afirmativas na busca pela igualdade com reconhecimento de identidades, ante o previsto no inciso XX do art. 7º, já existem incentivos específicos para a proteção ao mercado de trabalho da mulher e instrumentos de inclusão e de correção de desigualdades, como os dispositivos previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição Federal, que trata da reserva de vagas em concursos públicos para portadores de necessidades especiais; a Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995, que estabeleceu percentual de 20% de vagas de cada partido ou coligação a serem preenchidas por candidaturas de mulheres nas eleições municipais, substituída pela Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997, que majorou o percentual de participação para 30%, e aplicável em todos os níveis (FONTES, 2013).

Como Flávia Piovesan (2005) bem ressalta, as ações afirmativas são poderoso instrumento de inclusão social, políticas compensatórias que assumem a relevante função democrática de assegurar a diversidade e a pluralidade social, e constituem medidas especiais e temporárias que buscam remediar um passado discriminatório com o alcance da igualdade por parte de grupos vulneráveis.

No Brasil, em julho de 2004, foi realizada a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (CNPM), coordenada pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e pelo Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM). Em agosto de 2007,

- PRISCILLA NASCIMENTO SILVA
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

foi realizada a II Conferência, e, em dezembro de 2011, a III CNPM, que teve como resultado o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) 2013-2015, com maior inserção das temáticas de gênero.

As conferências discutem e elaboram políticas públicas voltadas à construção da igualdade, da autonomia e de uma plena cidadania das mulheres no Brasil. Com base em discussões locais, a secretaria realiza uma conferência nacional e elabora um plano de ação, estabelecendo as necessidades e prioridades regionais. A partir daí são construídos os PNPMs, que indicam as diretrizes da política nacional para as mulheres na perspectiva da igualdade de gênero, considerando a diversidade de raça e etnia (BERTOLIN; ARAÚJO; KAMADA, 2013).

Alguns princípios foram estabelecidos para orientar tais discussões, como a autonomia das mulheres como princípio gerador das políticas e ações do poder público; a busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, incidindo sobre as desigualdades sociais; o respeito à diversidade e o combate a todas as formas de discriminação com medidas efetivas para tratar as desigualdades; o caráter laico do Estado como um princípio rigoroso de que as políticas públicas não podem se mover por definições religiosas; a universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; e a participação ativa das mulheres no diagnóstico da realidade social, da formulação das políticas, da implementação e do controle social.

Diversas são as áreas de discussão dos PNPMs, contudo, e ainda com base no estudo de Patrícia Bertolin, Helena Araújo e Fabiana Kamada (2013), destacam-se a seguir as prioridades no âmbito da educação, pois tanto a educação formal como a familiar são as únicas capazes de contaminar todas as demais áreas, promovendo uma profunda transformação social.

#### 4.2. Educação transformadora

Trata-se, sem dúvida, do mais importante aspecto a ser investido, pois a educação, tanto a familiar quanto a formal, desde os níveis básicos, é a única área capaz de influenciar todas as demais e promover uma verdadeira mudança cultural em uma sociedade.

São urgentes a promoção de uma educação crítica, a desconstrução de estereótipos discriminatórios e a disseminação de novas concepções. A escola é um espaço que pode contribuir para a manutenção de discriminações reproduzidas historicamente ou permitir a construção de uma mudança cultural orientada pela igualdade em todas as suas dimensões.

A atenção das políticas públicas para a educação, na perspectiva da igualdade de gênero, deve estar voltada tanto para os alunos quanto para os profissionais de ensino. Estudos sobre a formação de profissionais da educação infantil, na perspectiva de gênero, revelam que, embora os professores percebam que existem certas diferenças na educação de meninas e meninos, eles não conseguem detectar como mudar esse estado de coisas e, em razão dessa lacuna, acabam por referendar as práticas tradicionais (BERTOLIN; ARAÚJO; KAMADA, 2013).

Transformar o processo de aprendizagem e subverter uma ordem estabelecida esbarra em muitas dificuldades, pois pessoas que foram educadas no modelo tradicional cresceram acreditando na naturalização das desigualdades.

Na área da educação, portanto, é necessária a implementação de uma formação baseada na educação inclusiva, não sexista, não racista, não homofóbica, não lesbofóbica e não transfóbica, que deve ter como prioridades: promover a formação inicial e continuada de gestores(as) e profissionais da educação para a equidade de gênero e raça e o reconhecimento das diversidades; promover a formação das mulheres jovens e adultas para o trabalho, principalmente nas áreas em que se concentram homens; estimular a produção e difusão de conhecimento sobre gênero; promover medidas educacionais para o enfrentamento da violência contra as mulheres; e ampliar o acesso à educação e a permanência nela de grupos específicos de mulheres com baixa escolaridade (BERTOLIN; ARAÚJO; KAMADA, 2013).

Assim, é urgente a aprovação de leis que estabeleçam estratégias para que a igualdade de gênero possa estar presente no currículo e no planejamento pedagógico das unidades educacionais.

## 5. Considerações finais

O presente estudo, realizado por meio de pesquisa bibliográfica, resgate histórico e levantamento de dados atualizados, concluiu que a situação de desigualdade de gênero no Brasil, especialmente nas carreiras jurídicas, é alarmante, e a situação se agrava, como visto, quanto mais elevado é o cargo na hierarquia do Poder Judiciário.

Reduzir a gritante desigualdade de gênero no Brasil, nas mais diversas áreas, é um desafio complexo que não possui uma solução única e milagrosa, mas depende de um conjunto de fatores e ações. Contudo, sabe-se que o papel do Estado é determinante na construção da igualdade, não só na regulação das leis que coíbem a discriminação, mas

• PRISCILLA NASCIMENTO SILVA  
• PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

também como agente de mudanças culturais e das condições de vida das mulheres, na proposição de políticas que incorporem as dimensões de gênero.

Assim, concluiu-se ainda ser de fundamental importância a implementação de políticas públicas para a promoção de uma educação crítica para a desconstrução de estereótipos discriminatórios, sob a perspectiva da igualdade de gênero, voltada tanto para os alunos quanto para os profissionais de ensino, pois a educação é a única área capaz de contaminar todas as demais e promover uma profunda mudança cultural na sociedade.

Por fim, verificou-se também que é urgente que sejam revistos os mecanismos de ingresso e promoção nas carreiras jurídicas, pois as indicações, entrevistas e avaliações são sempre subjetivas e pouco transparentes, e prejudicam as mulheres, uma vez que a banca em geral é composta por pares profissionais do topo da hierarquia, em que a predominância permanece masculina de forma avassaladora.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Â. L. A. Representação de gênero, divisão sexual do trabalho no discurso de Michel Foucault. In: CONGRESSO DA FEDERAÇÃO NACIONAL DOS PÓS-GRADUANDOS EM DIREITO, 2010, São Paulo. *Anais [...]*. São Paulo, 2010.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ANTUNES, R. Século XXI: a nova era da precarização do trabalho? In: DAL ROSSO, S.; FORTES, J. A. A. S. (org.). *Condições do trabalho no limiar do século XXI*. Brasília: Época, 2008.

BELLONI, L. Como o Brasil está tentando diminuir a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Planeta Sustentável*, abr. 2015. Disponível em: <http://planetasustentavel.abril.com.br/noticias/como-brasil-esta-tentando-diminuir-desigualdade-genero-mercado-trabalho-860040.shtml>. Acesso em: 6 mar. 2017.

BERTOLIN, P. T. M.; ARAÚJO, H. R. de; KAMADA, F. L. As políticas públicas para a promoção da igualdade de gênero no Brasil. In: SMANIO, G. P.; BERTOLIN, P. T. (coord.). *O direito e as políticas públicas no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2013.

BERTOLIN, P. T. M.; KAMADA, F. L. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. *Caderno Espaço Feminino*, Uberlândia, v. 25, n. 1, p. 28-52, jan./jun. 2012.

BONELLI, M. da G. Profissionalismo, gênero e significados da diferença entre juízes e juízas estaduais e federais. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 28, n. 83, p. 125-138, out. 2013.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

COURA, K. Não é mimimi. Jota, mar. 2017. Disponível em: <https://jota.info/advocacia/nao-e-mimi-mi-08032017>. Acesso em: 3 abr. 2017.

DIAS, M. B. O direito e a mulher. Disponível em: [http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2\\_732\)23\\_a\\_mulher\\_e\\_o\\_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_732)23_a_mulher_e_o_direito.pdf). Acesso em: 6 mar. 2017.

DIOGO, M. F.; COUTINHO, M. C. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Interações*, São Paulo, v. XI, n. 21, p. 121-142, jun. 2006.

ENGELS, F. *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Buenos Aires: Clariedad, 1884.

FONTES, A. C. M. *O papel da justiça do trabalho a promoção da igualdade de gênero*. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013.

HOLANDA, S. B. de (coord.). *História geral da civilização brasileira*. São Paulo: Editora Difusão Europeia do Livro, 1960. t. I, v. 2.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2014*. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94935.pdf>. Acesso em: 11 de março de 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 11 de março de 2019.

JAKUTIS, P. *Manual de estudo da discriminação no trabalho: estudos sobre discriminação, assédio sexual, assédio moral e ações afirmativas, por meio de comparações entre o direito do Brasil e dos Estados Unidos*. São Paulo: LTr, 2006.

LUCENA, R. Funil do preconceito dificulta ascensão de advogadas, mostra tese de pós-doutorado. Disponível em: <http://lucenacorredor.blogspot.com.br/2017/03/funil-do-preconceito-dificulta-ascensao>. Acesso em: 3 abr. 2017.

MENDES, B. G. A mulher e o direito: as relações de gênero nas carreiras jurídicas. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/45524/a-mulher-e-o-direito-as-relacoes-de-genero-nas-carreiras-juridicas/2>. Acesso em: 4 mar. 2017.

MURARO, R. M. *A mulher no terceiro milênio: uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro*. 4. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1997.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S. H. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia & Sociedade*, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 49-55, abr. 2006.

OLEA, T. C. A desigualdade de gênero e o feminino: para onde caminha o direito? Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/artigo,a-desigualdade-de-genero-e-o-feminino-para-onde-caminha-o-direito,56652.html>. Acesso em: 6 mar. 2017.

PATEMAN, C. *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PERASSO, V. Direito das mulheres: como alcançar a igualdade de gênero? 8 mar. 2016. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/bbc/2016/03/08/direitos-das-mulheres-como-alcançar-a-igualdade-de-genero.htm>. Acesso em: 6 mar. 2017.

- PRISCILLA NASCIMENTO SILVA
- PATRÍCIA TUMA MARTINS BERTOLIN

PIOVESAN, F. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

POSTHUMA, A. C.; LOMBARDI, M. R. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 124-131, jan./mar. 1997.

RAMENZONI, G. L.; VENTURINI, A. C. A desigualdade de gênero e raça nas carreiras jurídicas. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI233788,51045A+desigualdade+de+gengero+e+raca+nas+carreiras+juridicas>. Acesso em: 4 abr. 2017.

SERAFIM, F. P. Teorias feministas do direito: uma necessidade no Brasil. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, Brasília, n. 9, p. 319-333, jun. 2010.