

TEORIA DO TETO DE VIDRO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE BARREIRAS DA ASCENSÃO DAS MULHERES NA MAGISTRATURA

GLASS CEILING THEORY: AN INVESTIGATION INTO BARRIERS TO THE RISE OF WOMEN IN THE MAGISTRACY

Vitória Bernardes de Souza¹
Gabriela Maria Pinho Lins Vergolino²

RESUMO: O presente trabalho tem como propósito analisar as barreiras que impedem a ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas a partir da Teoria do Teto de Vidro, abordando o seguinte questionamento: qual a aplicabilidade prática da Teoria do Teto de Vidro nas carreiras jurídicas das mulheres e quais os principais fatores que perpetuam essa barreira à ascensão das mulheres no campo jurídico? Para entender o fenômeno do Teto de Vidro foi necessário explorar aspectos conceituais acerca dele além de aprofundar a análise de como as normas trabalhistas tratam homens e mulheres, utilizando métodos qualitativos, com ênfase em revisão bibliográfica extraídas de livros e artigos científicos para análise da representação de gênero em carreiras jurídicas, em especial, na magistratura, objetiva-se examinar as dimensões de desigualdade de gênero, estereótipos e discriminação que afetam a progressão profissional das mulheres no campo jurídico, tendo como hipótese a necessidade de ressignificar estereótipos para mudar a realidade vigente e trazer para o futuro práticas que possibilitem a paridade da representação feminina nas carreiras jurídicas.

Palavras-chave: Teoria do Teto de Vidro; Mulheres; Carreiras jurídicas; Magistratura.

ABSTRACT: The purpose of this work is to analyze the barriers that prevent the advancement of women in legal careers based on the Glass Ceiling Theory, addressing the following question: what is the practical applicability of the Glass Ceiling Theory in women's legal careers and what are the main factors that perpetuate this barrier to the rise of women in the legal field? To understand the phenomenon of the Glass Ceiling, it was necessary to explore conceptual aspects about it, in addition to deepening the analysis of how labor standards treat men and women, using qualitative methods, with an emphasis on bibliographical review extracted from books and scientific articles to analyze the representation of gender in legal careers, especially in the judiciary, the objective is to examine the dimensions of gender inequality, stereotypes and discrimination that affect the professional progression of women in the legal field, taking as a hypothesis the need to give new meaning to stereotypes to change the current reality and bring into the future practices that enable parity in female representation in legal careers.

Keywords: Glass Ceiling Theory; Women; Legal careers; Judiciary.

¹ Bacharela em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Exatas do Sertão do São Francisco – FACESF.

² Advogada; Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, em Portugal (FDUC); Doutoranda em Estudos de Gênero pela Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (UFBA); Professora de Direito (FACESF).

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa propõe analisar as barreiras que impedem a ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas a partir da Teoria do Teto de Vidro, defendendo que é necessário desvelar e ressignificar estereótipos para mudar a realidade vigente, trazendo para o futuro práticas que possibilitem a paridade da representação feminina nas carreiras jurídicas

possibilitando oportunidades nas esferas jurídicas desde a estrutura hierárquica à composição de tribunais.

Para isso, a pesquisa em questão abordou o seguinte questionamento: como aplicar a teoria do Teto de Vidro na análise da ascensão das mulheres em carreiras jurídicas, em especial, na magistratura e quais os principais fatores que perpetuam essa barreira à ascensão das mulheres no campo jurídico?

Na busca pela definição da Teoria do Teto de Vidro pode-se observar que se trata de uma barreira sutil, porém, forte o suficiente para impossibilitar a ascensão das mulheres aos cargos mais altos na hierarquia organizacional. A pesquisadora Steil (1997), cujo trabalho se estende por mais de três décadas nesse campo, o define como um fenômeno constituído por uma barreira invisível que, apesar de imperceptível, é poderosa para impedir a ascensão das mulheres aos cargos de chefia (Rosa, 2022).

A pesquisa conduzida pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias no Brasil evidenciou que as mulheres continuam a progredir menos nas carreiras jurídicas em comparação com os homens. Elas compõem 44% do primeiro estágio da carreira, conhecido como juiz substituto, onde competem com os homens por meio de exames subjetivos, mas esse percentual diminui para 39% quando alcançam o status de juízas titulares.

A medida que avançam na carreira, o número de juízas diminui: representam apenas 23% das vagas de desembargadores e 16% dos ministros dos tribunais superiores (Conselho Nacional de Justiça, 2018). Esses números oferecem uma série de indicadores da desigualdade no contexto jurídico, destacando a falta de representação das mulheres em posições de destaque (Bueno; Masaro; Paula, 2021).

Desse modo, é necessário entender a aplicabilidade prática da teoria do Teto de Vidro nas carreiras jurídicas das mulheres e os principais fatores que perpetuam essa barreira à ascensão das mulheres no campo jurídico examinando as dimensões de desigualdade de gênero, estereótipos e discriminação que afetam a progressão profissional.

O primeiro tópico desta pesquisa se ocupa em abordar o contexto histórico da inserção da mulher no mercado de trabalho, em seguida, explora aspectos conceituais acerca da Teoria do Teto de Vidro. Tendo isto sido superado, o terceiro tópico analisa como

as normas trabalhistas tratam homens e mulheres, reunindo dados quantitativos e qualitativos sobre a representação de gênero em carreiras jurídicas, com foco na magistratura, para uma análise panorâmica da realidade brasileira neste campo.

A partir destas análises é possível, perceber a aplicabilidade da teoria do Teto de Vidro nas carreiras jurídicas das mulheres, sendo alguns dos principais fatores o machismo estrutural, e o sistema patriarcal, que ocasionam a desigualdade de gênero na sociedade brasileira e a resistência à liderança feminina. Para tanto, esta pesquisa valeu-se de perspectivas teóricas extraídas de livros e artigos científicos buscando uma compreensão exploratória mais aprofundada da problemática associada à teoria analisada neste trabalho.

CONTEXTO HISTÓRICO DA INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Os notáveis avanços históricos da inserção da mulher no mercado de trabalho, tiveram início durante a I e II Guerras Mundiais no período entre 1914 e 1945, quando os homens foram para frentes de batalhas, gerando um novo problema social: a escassez de mão de obra, havendo, portanto, a integração das mulheres a funções anteriormente ocupadas por homens no mercado de trabalho.

Além disso, a consolidação do sistema capitalista no século XIX uma série de transformações significativas no mercado de trabalho afetaram a produção e a organização do trabalho realizado por mulheres. O progresso tecnológico e o rápido aumento do uso de máquinas levaram parte da mão de obra feminina para as fábricas (Probst, 2014).

O progresso da industrialização e o aumento das empresas dos ramos siderúrgicos, petrolíferos, automobilísticos, e químicos, na década de 1940, contribuíram expressivamente para a inserção da mulher no mercado de trabalho e por consequência favoreceram mudanças sociais, estruturais e mentais na sociedade.

[...] no momento em que as mulheres deixaram suas casas em busca de trabalho no mercado formal, as relações alinhavaram-se ainda mais pautadas pela perspectiva de desenvolvimento, as mentalidades foram se abrindo para a mudança, e elas, aos poucos, foram ganhando espaço. (Ribeiro e Jesus, 2016, p. 45).

Desde esse momento passou-se a discutir leis que beneficiassem as mulheres.

Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez” (Probst, 2014, p.2).

Ainda com essa conquista, algumas formas de exploração permaneceram por muito tempo, como jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais, tendo como justificativa dessas diferenças o fato de o homem ser o provedor da família, sendo assim, as mulheres

não precisariam ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem (Probst, 2014), essa disparidades salariais e jornadas exaustivas refletem a persistência de estruturas patriarcais que marginalizam as mulheres, perpetuando a desigualdade.

Além disso, a progressiva participação da mulher no mercado de trabalho está associada a diversos fatores demográficos, culturais e econômicos. O número de mulheres economicamente ativas tem aumentado significativamente, impulsionado por uma variedade de razões. Entre esses motivos está o impacto dos movimentos sociais e políticos ocorridos globalmente nas décadas de 60 e 70.

Essas mudanças nos padrões sociais incentivaram as mulheres a estudarem e a ingressar de forma mais consistente no mercado de trabalho. Outro fator de grande relevância está relacionado à estagnação econômica, à alta inflação e às mudanças na estrutura do emprego enfrentadas pelo Brasil durante a década de 80 (Pereira; Santos; Borges, 2005).

Entre as décadas de 1960 e 1970, ocorreram uma série de mudanças sociais, políticas e econômicas que foram relevantes para a inserção da mulher no mercado de trabalho, como a expansão da economia, e a urbanização em ritmo acelerado, além do trabalho já realizado no setor industrial, as mulheres começaram a fazer diferença como empregadoras e/ou como profissionais autônomas.

A expansão da sociedade industrial e os movimentos de emancipação política e profissional não apenas consolidaram o avanço da presença feminina no mercado de trabalho, mas também intensificaram a divisão social e sexual do trabalho, influenciando diretamente a estrutura ocupacional. Além disso, durante as décadas de 1960 e 1970, houve um aumento significativo na profissionalização nas mulheres, à medida que mais mulheres obtiveram diplomas universitários e treinamento profissional, elas estavam mais bem preparadas para entrar no mercado de trabalho em uma variedade de campos.

A admissão da mão de obra feminina promoveu a ideia de busca pela liberdade, iniciando uma sequência de movimentos feministas, que buscavam igualdade entre homens e mulheres em diversos aspectos da sociedade, incluindo o mercado de trabalho, lutando por igualdade salarial, acesso à educação e oportunidades profissionais para as mulheres (Ribeiro; Jesus, 2016).

Nesse mesmo contexto, na década de 1980, a realidade brasileira era de alta da inflação e crise de endividamento externo na economia, resultando em desequilíbrios internos que tiveram impactos adversos na situação econômica da população. Isso se manifestou principalmente através da queda dos níveis de emprego com um aumento da proporção de trabalhadores sem vínculos formais nos primeiros anos desta década.

Sendo assim, muitas famílias brasileiras perceberam a necessidade de ter uma segunda fonte de renda para sobreviver, isso incentivou a entrada das mulheres no mercado de trabalho em busca de emprego remunerado. A crise da década de 80 também contribuiu para uma mudança nas percepções de gênero no Brasil, à medida que mais mulheres entravam no mercado de trabalho e contribuía para o sustento da família, isso desafiava as normas tradicionais de gênero que colocavam a responsabilidade financeira principalmente sobre os homens (Ometto; Furtuoso; Silva, 2003). Essas mudanças econômicas e sociais impulsionaram a participação feminina no mercado de trabalho, desafiando as normas de gênero arraigadas e redefinindo os papéis tradicionais da família brasileira.

Independente de motivações financeiras, mudanças nos padrões culturais ou busca por realização pessoal, é inegável que as mulheres têm ingressado de maneira consistente no mercado de trabalho, no entanto, o significativo aumento da participação feminina nesse contexto, não resultou em uma redução das desigualdades (Ribeiro; Jesus, 2016).

Antes da promulgação da Constituição de 1988, o sistema jurídico brasileiro era marcado por discriminação contra mulheres. Isso se evidencia especialmente até o ano de 2002, durante a vigência do Código Civil de 1916, no qual o homem era reconhecido como o chefe da família e detentor do chamado “pátrio poder” (Roque; Bertolin, 2021), nesse mesmo contexto é importante destacar o fato do marido ou o pai, por serem detentores desse poder, a qualquer momento poder rescindir o contrato de trabalho da mulher e a proibição do trabalho feminino à noite exceto em algumas situações.

A Constituição Federal de 1988 adotou uma abordagem inovadora, estabelecendo como um dos principais objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do bem-estar de todos, sem discriminação com base em raça, origem, gênero, idade ou qualquer outra razão. Além disso, em seu artigo 5º, a Constituição consagrou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, reconhecendo ainda, a proteção ao mercado de trabalho feminino.

Avançando ainda mais, a Constituição Cidadã reconheceu, conforme o artigo 7º, como um direito dos trabalhadores, a proteção ao mercado de trabalho feminino, por meio de incentivos específicos, e a “proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. Esse artigo também beneficiou as mulheres ao estabelecer a licença maternidade, com duração de 120 dias, sem que o emprego e o salário fossem prejudicados, e a “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas” (Roque; Bertolin, 2021, p.23796).

Conforme Bruschini (1994) argumenta, a legislação anterior à Constituição de 1988 era fundamentada em princípios femininos tradicionais, como docilidade e o papel da mulher centrado na maternidade e nas funções domésticas, refletindo um modelo de família

patriarcal que buscava proteger a mulher em seu papel de mãe, limitando assim sua participação no mercado de trabalho.

Ao analisar a trajetória da mulher trabalhadora, Bruschini (1994) observa que os avanços mais significativos em termos de políticas públicas para as mulheres foram conquistados com a promulgação da Constituição de 1988. Os debates que levaram a essa reformulação constitucional argumentavam que os benefícios voltados para a proteção da mulher, os quais, por consequência, acabavam favorecendo-a em detrimento dos homens, geravam, ao mesmo tempo, discriminação. Por essa razão, defendiam que tais benefícios deveriam ser revisados, levando em conta os avanços tecnológicos nos processos de trabalho (Amaral, 2012).

Essa perspectiva, que visava à igualdade de direitos entre os sexos, exceto quanto à maternidade, entrava em conflito com outra corrente que defendia a manutenção de direitos diferenciados entre os gêneros, privilegiando a proteção das mulheres. A Constituição de 1988 conciliou essas perspectivas, eliminando certos aspectos de protecionismo e, ao mesmo tempo, considerando algumas diferenças entre os gêneros, especialmente em relação à maternidade (Amaral, 2012), reconhecendo tanto a necessidade de igualdade quanto a importância da proteção específica às mulheres.

Uma dessas conquistas dos direitos femininos trazidos pela Constituição de 1988 é a garantia de estabilidade no emprego para as mulheres grávidas, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Porém, mesmo com todos esses avanços as mulheres sempre estiveram à margem no mercado formal e sem a maioria dos direitos assegurados. Embora a Constituição de 1988 garanta a igualdade de gênero, persistem várias práticas discriminatórias no mercado de trabalho que resultam na predominância de mulheres em empregos informais (Brasil, 1988).

ASPECTOS CONCEITUAIS ACERCA DA TEORIA DO TETO DE VIDRO

Ao tratar de entrada da mulher no mercado de trabalho, é importante ressaltar que, mesmo com avanços e diversas conquistas advindas de lutas por equidade de oportunidade, se comparado com o dos homens, persistem graves desigualdades socioeconômicas que permeiam suas trajetórias. A jornada feminina, dentro de um contexto qualitativo, ainda é marcada por profundas disparidades (Bueno; Paulo; Masaro, 2021).

Neste claro “princípio de separação” entre o trabalho feminino e masculino, surgem barreiras, impedindo que as mulheres avancem da mesma forma que os homens.

Consequentemente, as oportunidades de promoção para as mulheres são limitadas, restringindo-as aos tipos específicos de empregos considerados femininos (Bueno; Paulo; Masaro, 2021), sendo assim, tendem a ser designadas para funções menos prestigiosas e desaparecem ao longo da progressão para as mais altas esferas.

Na compreensão das barreiras encontradas pelas mulheres na ascensão social encontra-se na década de 80 nos Estados Unidos o conceito de teto de vidro para descrever uma barreira que de tão sutil é transparente, mas forte o suficiente para impedir a ascensão de mulheres a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Essa barreira afeta as mulheres como grupo e impede avanços individuais exclusivamente em função de seu gênero e não pela falta de habilidade de ocupar posições no topo (Steil, 1997).

No ambiente das organizações nos Estados Unidos, a existência de obstáculos ao avanço das mulheres levou à criação do conceito conhecido como “Teto de Vidro” ou “glass ceiling”. Esse termo representa uma metáfora simbólica de uma barreira que é sutil, mas ao mesmo tempo poderosa, uma vez que não se manifesta de maneira evidente, mas exerce uma influência significativa na dificuldade das mulheres em alcançarem posições de liderança (Santos; Tanure; Neto, 2014).

Sendo assim, no contexto da interpretação do fenômeno do “teto de vidro”, podemos defini-lo como uma barreira imperceptível, que, embora discreta, exerce poder suficiente para bloquear a ascensão das mulheres ao mais alto escalão da hierarquia organizacional. Esta barreira se manifesta desde o momento em que as mulheres entram na organização e é composta por obstáculos sociais que surgem ao longo de sua trajetória quando buscam alcançar posições de liderança.

Em essência, o “teto de vidro” representa um conjunto de obstáculos artificiais, muitas vezes enraizados em atitudes ou preconceitos organizacionais, que impedem que mulheres qualificadas avancem em suas carreias profissionais, sobre o assunto, destaca Roque e Bertolin:

Apesar da Constituição de 1988 assegurar a igualdade de gênero, há diversas práticas segregacionistas no mercado de trabalho que causam a predominância de mulheres no trabalho informal, se constituindo em empecilhos para as profissionais ascenderem aos cargos de liderança, restringindo o trabalho em áreas consideradas estratégicas e mantendo uma diferença salarial entre homens e mulheres, mesmo nas posições mais altas (2021, p. 23797).

Conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), 21,5% das mulheres, com 25 a 44 anos de idade, já haviam concluído o ensino superior, enquanto esse percentual era de 15,6% entre os homens. (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018, p. 6). Apesar do nível médio de escolaridade das mulheres serem superior ao dos homens e do que é denominado como o processo de “feminização” dos

estudantes, as profissionais ainda se deparam com diversos obstáculos ao tentar alcançar posições de liderança dentro das organizações (Roque; Bertolin, 2021). Essa discrepância, destaca uma lacuna significativa entre a formação acadêmica das mulheres e sua representação nos cargos de liderança, evidenciando a persistência de barreiras de gênero no âmbito laboral.

A autora Steil (1997) aponta a perversidade como uma das características primordiais do teto de vidro, manifestando-se de forma generalizada, já que as mulheres discriminadas são constantemente avaliadas injustamente e recebem remuneração inferior à dos homens. Isso perpetua uma realidade ocupacional na qual os homens detêm o controle enquanto as mulheres seguem ordens, o que dificulta o progresso feminino e o acesso ao topo da hierarquia profissional (Rosa, 2022).

Explorando a teoria no contexto do entretenimento audiovisual, a série “Hierarquia”, lançada em 2022 pelo serviço de streaming Netflix, é uma adaptação televisiva do livro *The Partner Track: A Novel* de Helen Wan. A trama narra a jornada da advogada Ingrid Yun, que luta para ser reconhecida como candidata à promoção para integrar o quadro societário do escritório onde trabalha.

Enfrentando o sexismo entre os colegas e confrontando atitudes ultrapassadas, a protagonista demonstra dedicação e empenho, sacrificando sua vida pessoal e até mesmo assumindo tarefas de outros funcionários para se destacar na disputa pela promoção. No entanto, ela perde a oportunidade quando um colega se apropria da solução de um caso jurídico que poderia garantir sua ascensão na sociedade almejada.

Assim como retratado na série “Hierarquia”, as mulheres que estão atuando no mercado de trabalho frequentemente se encontram em uma competição constante para quebrar o teto de vidro e alcançar o cargo desejado, apesar dos obstáculos existentes no processo de contratação e nas dinâmicas sociais, para a autora Steil:

Mesmo quando candidatas à promoção de ambos os sexos possuem o mesmo histórico em termos de cargos ocupados em uma organização, pesquisas sugerem que mulheres não tiveram acesso às mesmas responsabilidades e aos mesmos desafios em cargos similares. Esse aspecto configura-se em um diferencial importante para a escolha dos homens sobre as mulheres, criando um círculo vicioso perversivo (Ohlott, Ruderman & McCauley, 1994) (1997, p. 64).

Apesar dos avanços da discussão sobre igualdade entre homens e mulheres na sociedade, observa-se que as mudanças ainda são limitadas ao analisar a divisão hierárquica do trabalho. Essa condição é destacada por Steil (1997) e Martin (1990), que apontam que o embate entre os gêneros dentro das organizações muitas vezes é mascarado por entrelinhas nas ações e comunicações das pessoas, tornando a supressão desse conflito fácil de negar e ainda mais difícil de estudar (Rosa, 2022). Essa complexidade na análise da

divisão hierárquica do trabalho ressalta a persistência de desafios na efetiva promoção da igualdade de gênero e evidencia a necessidade de uma abordagem extensiva e proativa para enfrentar tais questões.

O fenômeno do teto de vidro tem sido observado desde a entrada das mulheres nas organizações, caracterizando-se como as barreiras sociais impostas e presentes no percurso das mulheres que almejam alcançar o topo da hierarquia organizacional. Sua primeira menção ocorreu nos Estados Unidos em 1984, através do livro de Gay Bryant, que o descreve como uma barreira sutil, porém resistente.

Essa barreira não é tão explícita, tornando-se visível para a mulher apenas quando ela se depara com o impedimento de ascensão, dificultando seu acesso a cargos de liderança, promoções, aumento salarial e novas oportunidades. O teto de vidro apresenta uma forma de discriminação contra mulheres que não é explicitamente declarada (Rosa, 2022), nesse contexto, sua identificação e enfrentamento se revestem de complexidade, demandando uma abordagem cuidadosa e determinada.

NORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRAS E SUAS IMPLICAÇÕES PARA HOMENS E MULHERES

A constituição Federal de 1988 consagra definitivamente o direito à igualdade de gênero ao listar diversos dispositivos em seu texto que o asseguram como: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988).

Esse é o primeiro artigo da Constituição vigente que explicitamente busca evitar qualquer forma de discriminação e preconceito contra qualquer minoria, estabelecendo um tratamento igualitário a todos os cidadãos, sem distinção. Assim, define como objetivo da República garantir o bem de todos de forma igualitária (Tubay, 2018).

Mais adiante, o dispositivo principal da Carta Magna versa sobre o princípio da igualdade entre homens e mulheres que é o art. 5º caput e inciso I:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (Brasil, 1988).

O texto garante a igualdade em direitos e obrigações para homens e mulheres, sendo assim, qualquer norma que contrarie essa prerrogativa deverá ser considerada

inconstitucional. É importante ressaltar que o dispositivo é reconhecido como uma significativa conquista da luta das mulheres pela igualdade de gênero, resultado de anos de esforço e reflexo da evolução de várias constituições do país.

Outro artigo importante que trata de igualdade entre homens e mulheres é o artigo 7º, XXX, da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (Brasil, 1988).

Esse artigo garante direitos basilares dos trabalhadores do Brasil e reforça, em seu inciso XXX, a proibição de qualquer diferença salarial com base em sexo, idade ou estado civil. Isso consolida mais um dispositivo para garantir a igualdade entre os gêneros, desta vez no contexto no contexto laboral. Tal disposição assegura que as mulheres possam exercer suas atividades profissionais sem que recebam salários menores que homens que desempenham a mesma função, com igual tempo de serviço e produtividade, unicamente em virtude do sexo feminino (Tubay, 2018).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943, o Capítulo III trata da Proteção do Trabalho da Mulher, com a Seção I detalhando sobre a duração, condições de trabalho e discriminação contra a mulher abrangendo os artigos 372 ao 401.

No âmbito do Direito do Trabalho existem dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que estabelecem a igualdade de gênero, no art. 5º, estipulando que todo trabalho de igual valor deve receber salário equivalente, sem discriminação de gênero. Além disso, o artigo 1º da Lei da Discriminação no Emprego, nº 9.029/95 veda a adoção de práticas discriminatórias ou limitativas com base no sexo, entre outras formas de discriminação para acesso ou manutenção do emprego (Tubay, 2018), dessa forma, a referida lei estabelece bases para a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e livre de discriminação, essencial para garantir oportunidade equitativa para todos os trabalhadores.

Segundo a autora Tubay (2018):

Porém, é sabido que na prática não acontece conforme dita a lei, a exemplo disso tem-se os dados estatísticos do IBGE (2015) que comprovam que as mulheres ganham cerca de 76,4% do salário dos homens e nos cargos de gerência e direção, essa proporção vai para 68%. Quanto mais alto o cargo e a escolaridade, maior a desigualdade de gênero. Segundo Almeida (2017) as mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas e no setor público, elas são apenas 21,7% (2018, p.27).

Apesar da normativa estabelecida pelo artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que ressalva as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, as mulheres ainda enfrentam discriminação durante entrevistas para vagas no mercado privado.

Elas são questionadas sobre a viabilidade de escolha pessoal para maternidade, vista como fator limitante ao desempenho de sua função, e são analisadas de maneira desigual em relação aos concorrentes de gênero diferente. Além disso, são distinguidas com base na apresentação do cabelo, vestimentas e até mesmo na cor do esmalte, demonstrando persistentes formas de discriminação de gênero no ambiente de trabalho (Azevedo, 2022).

Apesar da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil em 1988, que garantiu direitos fundamentais aos cidadãos, incluindo a igualdade de gênero, somente em 13 de abril de 1995 foi promulgada a Lei nº 9.029/95, proibindo a exigência de atestados de gravidez, esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de manutenção da relação de trabalho para as mulheres. Anteriormente, era comum que esses exames fossem solicitados como parte do processo de contratação.

No entanto, conforme estabelecido pelo art. 373-A da CLT, acrescentado pela Lei nº 9.799/99, que versa sobre regras ao acesso da mulher ao mercado de trabalho, é expressamente vedado às empresas recusarem emprego, promoção ou motivar a dispensa de trabalho com base em sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, exceto quando a natureza da atividade for notoriamente incompatível. Além disso, é proibida a exigência de atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, tanto na admissão quanto na manutenção do emprego (Azevedo, 2022). Essas regulamentações não protegem apenas os direitos das mulheres no mercado de trabalho, mas também estabelecem diretrizes claras para combater práticas discriminatórias, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo, onde a maternidade não seja motivo de exclusão ou desvantagem profissional.

Recentemente, algumas leis promoveram avanços significativos na proteção dos direitos das mulheres no trabalho. A Lei nº 14.457, de 2022, introduziu o Programa Emprega + Mulheres, estabelecendo medidas para garantir condições de trabalho mais favoráveis às mulheres.

Por sua vez, a Lei nº 14.542, de 2023, assegurou prioridade de inserção no mercado de trabalho para mulheres em situação de violência doméstica por meio do Sistema Nacional de Emprego. Já a Lei nº 14.611/2023, abordou o tema da igualdade de gênero, enfatizando questões como tratamento equitativo, igualdade salarial e proibição de

discriminação, embora esses princípios ainda careçam de eficácia efetiva. Adicionalmente, a Lei nº 14.612/23 provocou alterações no Estatuto da Advocacia, enquanto a Lei nº 14.614/23 inovou ao instituir bolsas para atletas gestantes ou puérperas (Saliba; Oliveira, 2024).

Dentre as leis citadas é importante destacar a Lei nº 14.612 de 2023, que altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para melhor compreender a proteção a mulher no âmbito jurídico.

A medida tem como intuito assegurar que o Estatuto da Advocacia, responsável por regulamentar as normas da profissão de advogado no Brasil, contribua para prevenir e punir agressões. O texto propõe a aplicação da pena de suspensão do exercício profissional, com duração variável de um mês a um ano, para os infratores condenados.

As alterações destacam a importância de reprimir todo tipo de assédio e discriminação dentro da classe, acrescentando penalidades não apenas civis, mas também administrativas. Isso significa que a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) também pode impor punições em casos de violação do Estatuto da Advocacia (Saliba; Oliveira, 2024).

Ainda nessa perspectiva, de acordo com a Recomendação nº 128, emitida em 15 de novembro de 2022, pelo Conselho Nacional de Justiça, reconhecendo a importância da igualdade de gênero como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, tanto o Supremo Tribunal Federal quanto o Conselho Nacional de Justiça comprometeram-se a recomendar aos diversos órgãos do Poder Judiciário a implementação de protocolos visando o estímulo à participação das mulheres no âmbito judiciário.

Anteriormente, por meio da Resolução nº 255, datada de 4 de setembro de 2018, o referido órgão estabeleceu a normativa da Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, destacando a igualdade de gênero como um objetivo a ser alcançado pelos diversos órgãos da Justiça (Rosa, 2022).

REPRESENTAÇÃO DE GÊNERO NA MAGISTRATURA

A magistratura é a profissão de Estado com a responsabilidade constitucional de administrar a justiça no âmbito do Poder Judiciário, sendo almejada por aqueles que desejam seguir uma carreira na área jurídica. Tradicionalmente, é vista como um campo onde os direitos humanos são respeitados e as minorias, como as mulheres, não sofrem discriminação.

No entanto, na prática, observa-se que a magistratura brasileira muitas vezes reproduz um modelo patriarcal e discriminatório. Mulheres, especialmente aquelas pardas

e pretas, enfrentam grandes desafios para ingressar na profissão e, uma vez dentro, encontram barreiras significativas em sua progressão na carreira. Isso resulta em uma representação feminina diminuída e evidencia a existência do chamado “teto de vidro” (Bueno; Paula; Masaro, 2021).

De acordo com levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (2019), o Poder Judiciário brasileiro é composto em sua maioria, por juízes e desembargadores, com apenas 38,8% de magistradas em atividade, sendo a promoção na carreira uma das questões que permeiam a vivência de mulheres na magistratura.

No que diz respeito aos tribunais superiores, os números revelam uma significativa disparidade de gênero. No Supremo Tribunal Federal (STF), que possui 11 ministros, apenas duas são mulheres, já no Supremo Tribunal de Justiça (STJ), que conta com 33 ministros em seu Plenário, apenas seis são mulheres, no Superior Tribunal do Trabalho (TST), onde há 27 ministros, apenas seis são do sexo feminino, e, no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), composto por um total de sete ministros, apenas uma é mulher (Conselho Nacional de Justiça, 2022). Na Tabela 1 apresentam-se os números acima relacionados à disparidade de gênero nos Tribunais Superiores.

Tabela 1 - Disparidade de gênero nos Tribunais Superiores

TRIBUNAL	QUANTIDADE DE MINISTROS	HOMENS	MULHERES
STF	11	9	2
STJ	33	27	6
TST	27	21	6
TSE	7	6	1

Fonte: autoria própria com dados do Conselho Nacional de Justiça (2024)

Há desigualdade de gênero no ambiente do Poder Judiciário, onde as mulheres magistradas estão sub-representadas e enfrentam experiências negativas devido ao seu gênero. Podemos notar essas desigualdades também no âmbito regional: Nas 27 unidades federativas do Brasil, encontramos disparidades significativas na representação de gênero no Poder Judiciário.

Por exemplo, o Amapá tem apenas 9,8% de mulheres magistradas, enquanto o Rio de Janeiro registra 48,6% de representação feminina, sendo o Nordeste a Região que engloba o maior número de Estados com mais de 40% de juízas (Bahia, Rio Grande do Norte e Sergipe). No Estado de Pernambuco, as mulheres ocupam mais de 43% dos cargos de Desembargadora (Conselho Nacional de Justiça, 2019), destacando-se pela participação feminina na magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, a terceira maior

entre todos os tribunais do Brasil. Nesse estado, especificamente, as mulheres representam 55% do quadro, constatando com a média nacional do Judiciário, que é de 38% (Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, 2023).

Quando analisado os dados por ramo do Judiciário, observam-se as seguintes proporções de mulheres para homens: 1 mulher para cada homem na Justiça do Trabalho, 1 mulher para cada 2 homens na Justiça Estadual e 1 mulher para cada 3 homens na Justiça Federal. Este último ramo é onde a sub-representação feminina é mais intensa, com 73,8% dos juízes federais sendo homens e apenas 26,2% mulheres.

Uma discrepância impressionante é vista entre os desembargadores federais, com 100% de homens no Tribunal Regional Federal (TRF) da 5ª Região, onde apenas uma magistrada já ocupou o cargo de desembargadora federal em toda a história do tribunal. Estes dados ressaltam a desigualdade de gênero, especialmente quando consideramos que a mesma região que possui uma representatividade mais equilibrada na primeira instância não tem nenhuma mulher na segunda instância. Seguindo essa tendência, o TRF1 possui 81,5% de homens, o TRF4 conta com 76%, o TRF2 apresenta 74% e o TRF3 tem 72% (Azevedo, 2022).

Conforme informações do Conselho Nacional de Justiça (2019), o Poder Judiciário é composto por 18.141 magistrados, dos quais 15.618 são juízes de direito, representando 86,1% do total; 145 são juízes substitutos de 2º grau, correspondendo a 0,8%; e 74 são ministros, o que equivale a 0,4%. É importante notar que a maioria desses magistrados é do sexo masculino, com apenas 38,8% de magistradas atuando no Poder Judiciário, conforme destaca Bueno; Masaro; Paula:

A análise dos dados do CNJ, referente à participação feminina no Poder Judiciário brasileiro, evidenciou que, quanto maior o nível da carreira na magistratura, menor era a participação feminina. De forma que as mulheres representavam 44% dos juízes substitutos, 39% dos juízes titulares, 23% dos desembargadores e apenas 16% dos ministros de tribunais superiores (Conselho Nacional de Justiça, 2019) (2021, p.161).

A partir dos dados apresentados, é possível compreender que as magistradas enfrentam os efeitos "invisíveis" do fenômeno conhecido como "teto de vidro" ao longo de suas carreiras. Um exemplo concreto dessa disparidade entre homens e mulheres na magistratura brasileira é a constatação de que as juízas são promovidas de maneira mais lenta e desigual no contexto da magistratura (Bueno; Paula; Masaro, 2021), reforçando a necessidade de políticas e ações afirmativas para promover a isonomia de oportunidades nesta área.

Segundo Azevedo (2022), durante uma sessão do Supremo Tribunal Federal (STF), em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a Presidência afirmou que a

discriminação ainda persiste, mesmo em casos em que juízas alcançam posições de igualdade. Além disso, ressaltou-se que a discriminação contra as mulheres ocorre em todas as profissões e que a necessidade de ações afirmativas permanece evidente, destacando que a sociedade ainda é extremamente preconceituosa em diversos aspectos, inclusive em relação ao gênero. Foi mencionado que, se a igualdade fosse uma realidade, não haveria necessidade de comentários incidentais sobre o assunto nem a designação de um dia específico no calendário para reflexão e questionamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objeto a contextualização e a apuração conceitual do fenômeno do teto de vidro, bem como a análise das políticas realizadas no âmbito das carreiras jurídicas, em especial a magistratura nacional. O fenômeno do teto de vidro caracteriza-se como sendo uma barreira social e invisível, mas forte o suficiente a ponto de impedir a ascensão feminina ao topo da hierarquia organizacional.

Neste estudo, a partir de análise do conceito associado ao fenômeno, foram investigados os principais elementos que compõem o “teto de vidro” e como eles operam, limitando as mulheres em sua ascensão a cargos de maior hierarquia nas carreiras jurídicas ao longo de suas carreiras. Com base na pesquisa realizada, pode-se constatar que os principais obstáculos que configuram essas barreiras são: a discriminação de gênero, a estrutura patriarcal familiar, o preconceito, o capital social, a resistência à liderança feminina, o papel da mulher na sociedade e a cultura organizacional estrutural (Rosa, 2022).

Ao analisar o contexto histórico, observa-se que os avanços da inserção da mulher no mercado de trabalho foram impulsionados por eventos como as guerras mundiais e transformações econômicas como a consolidação do sistema capitalista. A participação feminina no mercado formal resultou em mudanças sociais e culturas significativas, embora enfrentasse desafios persistentes, como jornadas exaustivas e disparidade salarial.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi um marco crucial na luta pelos direitos das mulheres, equilibrando a igualdade de gênero e especificando proteções como a maternidade. No entanto, apesar dos avanços legislativos, ainda persistem práticas discriminatórias no mercado de trabalho, refletindo a necessidade contínua de combater a desigualdade de gênero.

A análise da mulher no mercado de trabalho revela desigualdades socioeconômicas em relação aos homens, apesar dos avanços e conquistas alcançadas em termos de equidade de oportunidades. A jornada feminina, ainda marcada por disparidades, encontra-se

confrontada com obstáculos que limitam a sua ascensão nas organizações resultando no “teto de vidro”. A complexidade desse fenômeno destaca a necessidade de uma abordagem ampla e proativa para superar tais desafios.

A discussão destacou a consagração da igualdade de gênero pela Constituição Federal de 1988, ressaltando dispositivos como os artigos 3º e 5º, que garantem tratamento igualitário entre homens e mulheres. No entanto, apesar das leis, persistem desigualdades salariais e de representatividade (Tubay, 2018). Medidas recentes, como programas de emprego para mulheres e alterações legislativas busca, enfrentar essas questões, além disso, órgãos como o Conselho Nacional De Justiça estão comprometidos com a promoção da igualdade de gênero, evidenciando uma preocupação crescente com a sociedade mais justa e inclusiva.

A análise da presença das mulheres na magistratura brasileira revela uma realidade marcada por desafios, onde apesar da profissão ser vista como respeitosa aos direitos humanos, a prática mostra uma reprodução de padrões patriarcais discriminatórios (Bueno; Paulo; Masaro, 2021). Os dados do Conselho Nacional de Justiça evidenciam uma representação feminina diminuída, especialmente em instâncias superiores, a observância dos números revela que as mulheres enfrentam barreiras significativas em sua progressão na carreira, refletindo-se em uma participação menor à medida que se avança na hierarquia da magistratura.

Como observado, é crucial repensar o Sistema Judiciário brasileiro, assim como outras organizações de trabalho contemporâneas, para garantir a diversidade de atores sociais e suas representações. São necessárias ações transparentes de seleção e promoção nas estruturas jurídicas, juntamente com a criação de indicadores que revelem a utilização dos percentuais destinados ao gênero e à raça. Isso deve ocorrer não apenas no recrutamento para o serviço público judiciário, mas também ao longo do desenvolvimento da carreira na magistratura, buscando equidade de oportunidade em todos os processos (Bueno; Paulo; Masaro, 2021).

É fundamental desvelar e redefinir estereótipos e preconceitos para transformar a realidade atual e implementar práticas que promovam a paridade de representação feminina no poder judiciário, estendendo o princípio da equidade de oportunidades a todas as esferas da carreira jurídica, desde a estrutura hierárquica até a composição dos tribunais. Ampliar o debate e as práticas gerenciais na magistratura nacional é essencial para promover organizações mais justas e menos discriminatórias, contribuindo para a redução da desigualdade de gênero.

Os resultados apresentados destacam a importância de abordar a questão de gênero na magistratura brasileira e formular políticas que aumentem a representatividade feminina, reconhecendo o papel crucial das mulheres em cargos de liderança nos espaços jurídicos.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle Alves. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. Itinerarius Reflectionis, v. 8, n. 2, 2012. Disponível em: <https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/view/22336/19243>. Acesso em: 18 de março de 2024.

BUENO, Rose Angela Vieira; PAULA, Alessandro Vinicius de; MASARO, Rita Eliana. **Justiça para tod@s? Gênero e trabalho na magistratura brasileira: um referencial teórico**. In: ALMEIDA Flávio Aparecido de (ORG). Desigualdade social e de gênero: desafios, perspectivas, retrocessos e avanços. Guarujá - SP: Editora científica digital, 2021. Disponível em: <https://www.editoracientifica.com.br/artigos/justica-para-tod-at-s-genero-e-trabalho-na-magistratura-brasileira-um-referencial-teorico>. Acesso em: 18 de março de 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Mulheres são presidentes de 22 tribunais brasileiros**. CNJ. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/mulheres-sao-presidentes-de-22-tribunais-brasileiros/>. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça. **Percentual de mulheres em atividade na magistratura brasileira é de 37,3%**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/percentual-de-mulheres-em-atividade-na-magistratura-brasileira-e-de-37-3/>. Acesso em: 23 de outubro de 2023.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Relatório sobre a Participação Feminina no Poder Judiciário Brasileiro**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em: 14 de maio de 2024.

DE AZEVEDO, Úrsula Eustórgio Oliveira. A REALIDADE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS CARREIRAS JURÍDICAS. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 1, p. 1214-1237, 2022. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3951/1531>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

IBGE -Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Informativo sobre as Estatísticas de Gênero: **indicadores sociais das mulheres no Brasil**, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 06 de abril de 2024.

OMETTO, Ana Maria H., FURTUOSO, Maria Cristina O.; SILVA, Marina Vieira da. Economia brasileira na década de oitenta e seus reflexos nas condições de vida da população. **Revista de Saúde Pública**, v. 29, n. 5, p. 403-414, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/XRCdDpSndmxTY5J7wXz6tXn/#>. Acesso em: 01 de abril de 2024.

PEREIRA, Rosangela Saldanha; SANTOS, Danielle Almeida dos; BORGES, Waleska. A mulher no mercado de trabalho. **Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. São Luís Maranhão**, 2005. Disponível em: http://www.joinpp2013.ufma.br/jornadas/joinppII/pagina_PGPP/programa%C3%A7%C3%A3o/321waleska_Rosangela_Danielle.pdf. Acesso em 03 de abril de 2024.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Disponível em: https://mobilizadores.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/artigo_jan_gen_a_evolucao_da_mulher_no_mercado_de_trabalho.pdf. Acesso em: 25 de outubro de 2023.

RIBEIRO, Regina Martins; DE JESUS, Rosilene Soares. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, n. 1, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufr.br/RCH/article/view/1366/A%20Inser%C3%A7%C3%A3o%20da%20Mulher%20no%20Mercado%20de%20Trabalho%20no%20Brasil>. Acesso em 01 de abril de 2024.

ROQUE, Camila Bertoletto; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **As carreiras das mulheres no Brasil: igualdade de oportunidades ou teto de vidro?** BrazilianJournalofDevelopment, Curitiba, v.7, n.3, p.23792-23813, mar 2021. DOI: 10.34117. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/26027>. Acesso em: 25 de outubro de 2023.

ROSA, Vitória Carolina Pereira de Oliveira. **Teto de vidro: um estudo sobre o fenômeno e ações desenvolvidas no cenário brasileiro**. 31f. Artigo (Graduação). Curso de Direito. Universidade Federal do Tocantins. Palmas, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/5746>. Acesso em: 25 de outubro de 2023.

SALIBA, Graciane Rafisa; DE OLIVEIRA, Ludmilla Priscilla. OS IMPACTOS DAS LEIS TRABALHISTAS DE PROTEÇÃO À MULHER: TRANSFORMAÇÕES NA SOCIEDADE. **ESTUDOS RELEVANTES DE DIREITO: VOLUME III XVI JORNADA DE ESTUDOS JURÍDICOS DA FACULDADE DE PARÁ DE MINAS**, p. 34. Disponível em: <https://www.fapam.edu.br/graduacao/wp-content/uploads/2024/03/Estudos-Relevantes.-Volume-III.-2024-FINALIZADO.pdf#page=34>. Acesso em: 07 de abril de 2024.

SANTOS, Carolina Maria Mota; TANURE, Betania; NETO, Antonio Moreira de Carvalho. **Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão**. Revista Administração em Diálogo, São Paulo, 16(3), 56-75, 2014. ISSN: 2178-0080. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654456004.pdf>. Acesso em: 25 de outubro de 2023.

STEIL, Andréa Valéria. Organizações, Gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, julho/setembro 1997. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes---genero-e-posicao->

[hierarquica---compreendendo-o-fenomeno-do-teto-de-vidro](#). Acesso em: 25 de outubro de 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. TRT-6 tem quadro da magistratura com terceira maior participação feminina entre tribunais. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/09/06/trt-6-tem-quadro-da-magistratura-com-terceira-maior-participacao-feminina-entre#:~:text=Em%20Pernambuco%2C%20as%20mulheres%20ocupam,a%20predomin%C3%A2ncia%20%C3%A9%20de%2056%25>. Acesso em: 14 de maio 2024.

TURBAY, Luiza Raquel Lima de Oliveira. **A efetividade do princípio da igualdade entre homens e mulheres na legislação trabalhista brasileira**. 2018. Disponível em: <https://www.fapam.edu.br/graduacao/wp-content/uploads/2024/03/Estudos-Relevantes.-Volume-III.-2024-FINALIZADO.pdf#page=34>. Acesso em 06 de abril de 2024.

YOSHIDA, Mariana Rezende Ferreira; HELD, Thaisa Maira Rodrigues. **Paridade de gênero na magistratura: um imperativo da democracia**. Revista CNJ, Brasília, DF, v. 3, n. 2, p. 82-91, jul./dez. 2019. Disponível em: [www.cnj.jus.br > ojs > revista-cnj](http://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj). Acesso em: 08 de abril de 2024.

Recebido em: 28 de maio de 2024

Avaliado em: 10 de junho de 2024

Aceito em: 20 de junho de 2024