

OS DESAFIOS ENFRENTADOS POR DOCENTES MULHERES EM CURSOS JURÍDICOS: UM ESTUDO A PARTIR DE ANÁPOLIS/GO

THE CHALLENGES FACED BY FEMALE PROFESSORS
IN LEGAL COURSES: A STUDY FROM ANÁPOLIS/GO

Maria Fernandes G. Dutra e Silva¹
Maria Fernanda A. R. Aranha²

RESUMO: O artigo analisa a docência do direito, sob uma perspectiva de gênero, relacionando a presença feminina com os desafios por elas enfrentados, bem como analisa sua trajetória profissional. Trata também da proteção jurídica da mulher no mercado de trabalho, discorrendo acerca do aparato legislativo protetivo existente, como também de sua escassez. É organizado em duas partes, uma trata do aparato protetivo jurídico-legal pertinente ao tema e outra analisa os resultados da pesquisa de campo fundamentada em entrevista com 4 docentes da área, em diferentes Instituições de Ensino Superior na cidade de Anápolis, Goiás. O roteiro semiestruturado foi organizado em torno dos seguintes blocos de questões: a) perfil socioeconômico; b) formação e atuação profissional e c) vida familiar e sua conciliação com a vida profissional. A discussão fundamentou-se na bibliografia sobre o mundo jurídico a partir da perspectiva de gênero, em dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), do Censo da Educação Superior e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Os dados coletados e a literatura existente permitiram uma discussão acerca dos nuances do gênero na docência, bem como dos desafios ainda enfrentados pelas profissionais do sexo feminino.

Palavras-chave: gênero; profissões jurídicas; docência universitária; Sociologia do Direito; Sociologia do Trabalho.

ABSTRACT: The article analyzes law's teaching from a gender perspective, relating the female presence to the challenges faced by them, as well as analyzing their professional trajectory. It also treat about women's legal protection in the job's market, discussing the existing protective legislative apparatus, as well as its scarcity. It is organized in two parts, one deals with the relevant legal apparatus to the subject and the other analyzes the results of the field research reasoned in the interview with 4 professors in the area, in different universities in the city of Anápolis, Goiás. The semi-structured script was organized around the following blocks of questions: a) socioeconomic profile; b) professional formation and performance and c) Family life and its conciliation with professional life. The discussion was based on the bibliography about the legal world from the perspective of gender, on data from the Conselho Nacional de Justiça (CNJ), the Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), the Censo da Educação Superior e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). The data collected and the existing literature allowed a discussion about the nuances of gender in teaching, as well as the challenges still faced by female professionals.

Keywords: gende; legal occupations; university teaching; Sociology of Law; Sociology of Work.

¹ Cientista Social pela Universidade Federal de Goiás (modalidades bacharelado e licenciatura). Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás. Doutoranda em Antropologia Social. Pesquisa em Sociologia do Trabalho, Sociologia e Antropologia das Emoções, Atenção ao Parto e Nascimento e Educação Ambiental.

² Graduada em Direito pela Universidade Evangélica de Goiás.



1 INTRODUÇÃO

Desde o século XIX, quando as primeiras escolas de Direito foram criadas no Brasil, até o final do século XX, mantém-se um cenário em que se evidencia a presença masculina majoritária nas carreiras jurídicas, dentre elas a docência universitária (Bonelli, 2017, p. 96).

Os estudos sobre o trabalho das mulheres apontam que elas sempre estiveram em posições inferiorizadas no mercado jurídico. Mesmo com tamanha relevância, o tema ganha destaque somente na década de 1990, período em que a expansão da participação profissional de mulheres foi significativa, acompanhando o aumento no número de cursos privados de Direito e da atuação feminina na docência, fenômenos que colaboraram para desconstruir o modelo profissional masculino predominante até então (Bonelli, 2017, p. 97).

O estudo aqui desenvolvido reflete sobre a forma como as mulheres estão inseridas na docência, em especial, nos cursos jurídicos, e sobre a forma como tem se dado essa inserção. Partimos de um panorama acerca dos instrumentos normativos existentes sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Os dados reunidos procuram dar visibilidade aos desafios enfrentados por essas profissionais ao ingressarem em um ambiente tradicionalmente masculino, envolto em uma conjuntura patriarcal³.

Dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) mostram que em 2020 as mulheres correspondiam a 55,6% do total de matriculadas (os) em cursos de direito. Entretanto, ainda são minoria numérica nas profissões jurídicas. O discurso comum compartilhado por grande parte dos juristas de que era apenas questão de tempo até que as mulheres conseguissem superar numericamente os homens nas

³ Aqui, salienta-se, principalmente, a questão do pioneirismo masculino na docência em direito, que acabou por se perpetuar durante anos. Bonelli (2017, p. 96) já elucidou sobre esse assunto, salientando essa presença dominante como herança internacional de países de direito civil ou direito consuetudinário, em que desde a criação dos cursos de Direito, até a última década do século XX, seu corpo docente mantinha os mesmos critérios de seleção das carreiras públicas e privadas, sendo preenchidas principalmente por homens brancos ou embranquecidos.

profissões jurídicas, gera uma expectativa infundada de progresso que ainda não se concretizou (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 145).

Apesar do aumento da presença feminina na docência em Direito, tendo chegado a 38% em 2013, conforme o Observatório do Ensino do Direito – FGV/SP, a hegemonia masculina permanece. O curso é tradicionalmente pautado pelo patriarcado, refletindo o ideal do homem branco, heterossexual e de classe média, tido como o “sujeito de direito” detentor do poder de dizer e fazer a realidade, o que acaba por reforçar os problemas oriundos da discriminação de gênero e do preconceito estrutural (Tcheou; Valentim; Campos, 2017, p. 3-6).

Propomos neste artigo apresentar a análise do estudo realizado pelas autoras, Maria Fernandes Gomide Dutra e Silva, doutoranda em Antropologia pela Universidade Federal de Goiás, professora da Universidade Evangélica de Goiás, coordenadora da linha de Pesquisa Mulheres nas Profissões Jurídicas do Núcleo de Pesquisa em Direito (NPDU), e Maria Fernanda Antunes Rezende Aranha, graduanda em Direito na Universidade Evangélica de Goiás, integrante do Núcleo de Pesquisa em Direito (NPDU), no ano de 2022. A pesquisa teve como objetivo analisar a carreira de operadoras do Direito atuantes como docentes em Instituições de Ensino Superior em Anápolis, Goiás.

Pautou-se na realização de entrevistas com as profissionais, com o auxílio de um roteiro semiestruturado (Flick, 2009). Foram incluídas questões que abordavam os seguintes aspectos, relacionadas ao mundo do trabalho: perfil socioeconômico, formação e trajetória acadêmica e profissional, motivações na escolha do curso e da profissão, atuação profissional e relações de trabalho e as interferências internas ocasionadas pela conciliação da vida familiar com a profissional, bem como os principais desafios por elas percebidos em todas as categorias.

A escolha das candidatas a participarem da pesquisa foi realizada através da metodologia bola de neve (Flick, 2009), em que uma participante sugeriu novas candidatas a partir de sua rede de contatos até que houvesse representatividade de grupos diferentes (mulheres de classes sociais, cor/raça, tempo de trabalho etc.), tendo sido entrevistadas quatro docentes.

O projeto foi avaliado eticamente e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (registro 56121122700005076, aprovado em 27/03/2022 pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Evangélica de Goiás), obedecendo às orientações da Resolução CNS 510/2016 para pesquisas com seres humanos realizadas pelas Ciências Sociais e Humanas.

Para dialogar com os resultados, lançamos mão de estudos sociológicos e jurídicos focados no trabalho de profissionais do Direito atuantes no Brasil e em outros países, com atenção para o recorte de gênero e a abordagem interseccional. Também levamos em conta informações de censos e de bancos de dados disponibilizados pelo Conselho Nacional de Justiça e também pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística sobre o perfil das profissões jurídicas no Brasil.

Quanto à disposição das informações, o texto está organizado em três partes. A primeira recupera a forma como o Direito trata a presença da mulher no mercado de trabalho. A segunda, busca traçar uma linha do tempo da inserção e trajetória das mulheres nas profissões jurídicas e, conseqüentemente, na docência. E, por fim, a terceira se propõe a discutir as declarações das participantes da pesquisa, relacionando-as com informações pertinentes ao desenvolvimento do estudo e com a literatura disponível sobre o assunto.

2 A PRESENÇA FEMININA NAS CIÊNCIAS JURÍDICAS

A predominância masculina nas ciências jurídicas, bem como de característica que refletem a perspectiva social sobre a masculinidade, são um traço marcante quando se analisa a construção histórico-social do campo jurídico. Bonelli (2017) aponta essa predominância:

Várias pesquisas internacionais sobre as profissões jurídicas, nos países de direito civil ou de direito consuetudinário (Abel; Lewis, 1988), **destacaram a persistência histórica do predomínio masculino nessas carreiras**, além do fato de esses homens pertencerem a grupos étnicos-religiosos dominantes, em especial nas posições de poder e prestígio. **O controle sobre as vias de ingresso na profissão e a produção de elites profissionais articuladas à esfera política garantiram a exclusão de grupos que se diferenciavam daquele que detinha a hegemonia das carreiras jurídicas nos países estudados** (Bonelli, 2017, p. 3, grifo nosso).

Nesse sentido, pontua a autora que o aumento da participação de mulheres na docência em Direito decorreu do aumento explosivo do número de cursos privados de Direito⁴, que começa a abandonar os moldes ajustados pelos critérios de seleção formados pela imagem do docente homem, heterossexual e branco/embranquecido. Para Bonelli (2017, p. 97), a década de 1990 foi marcada pela quebra do modelo profissional dominante até então.

Bonelli *et al.* (2019, p. 3), destacam que esse aumento se deu também devido ao fato do modelo profissional que era dominante até então, ter se deslocado, permitindo espaço a quem ingressou tardiamente na carreira, *in verbis*:

A participação das mulheres no ensino do direito decorre do deslocamento do modelo profissional dominante até então, que ao construir monopólios de mercado também fecha o espaço para quem ingressa mais tarde na atividade. A hibridização do profissionalismo com a lógica empresarial e organizacional, junto com o crescimento de posições disponíveis, diversificou o perfil social dos docentes nos cursos jurídicos (BONELLI *et al.*, 2019, p. 3).

O aumento no número de mulheres no corpo docente fora precedido do aumento no número de mulheres no corpo discente dos cursos de Direito, com a quebra de padrões “normásculos” criados até então, que remetem “ao papel histórico dos discursos científicos dominantes em tornar invisíveis as questões de gênero” ainda que elas existam e sejam responsáveis por terem construído essa ideia de suposta neutralidade no campo profissional da docência em Direito, elucidada pelos homens brancos e heterossexuais participantes de tal camada profissional (Bonelli, 2017, p. 98).

3 AS MULHERES DO DIREITO ATUANTES NA DOCÊNCIA EM ANÁPOLIS

Anápolis é um município situado no interior de Goiás, a aproximadamente 50 km da capital, Goiânia, possuindo, conforme o censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma população de 398.817 habitantes. No que diz respeito ao campo educacional, mais precisamente do ensino superior, conforme dados do Ministério da Educação, a cidade possui um total de 12 Instituições de Ensino Superior (IES), sendo que

⁴ Em 1991, existiam 165 cursos de Direito no país. Já em 2001, esse total sobe para 380 cursos, chegando ao montante de 733, no ano de 2004.

destas, apenas uma é pública, enquanto as outras 11 são privadas. Quanto ao ensino superior de Direito, dessas 12 IES, 7 ofertam o curso de Direito, na modalidade presencial, enquanto as outras 5 não o possuem em sua grade.

Participaram da pesquisa quatro docentes, sendo que o maior obstáculo para a realização das entrevistas foi a conciliação e disponibilidade de tempo das docentes, que sempre possuíam outras qualificações, além da docência, o que acabava por dificultar o processo.

Em relação ao perfil socioeconômico, as entrevistadas eram predominantemente brancas, de classe média-alta, todas acima dos 35 anos e heterossexuais. O trabalho de campo tinha por objetivo formar um acervo diversificado de docentes, representantes de grupos heterogêneos quanto a marcadores sociais como a classe e a raça. Entretanto, a dificuldade em encontrar docentes que fogem do padrão social da branquitude e heteronormatividade é um desafio. Dentre as docentes entrevistadas, nenhuma mencionou conhecer alguma colega de profissão negra, indígena ou de qualquer outro grupo que pertencesse às minorias sociais, que trabalhasse como docente em direito em alguma das Instituições de Ensino Superior da cidade de Anápolis.

A falta de representatividade racial mostra-se um tanto quanto divergente diante de uma maioria populacional negra. Segundo dados de 2015 do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), do Censo da Educação Superior, apenas 6% das docentes são Pretas/Pardas/Indígenas, contra um percentual de 10% de homens Pretos/Pardos/Indígenas. Não fogem dessa tendência os dados da região Centro-Oeste apresentados no Censo. É possível perceber uma maior predominância de docentes nos cursos de Direito que se autodeclaram brancos (47%) e pardos (25%).

Somado a isso, a falta de representatividade no que diz respeito a mulheres pertencentes à comunidade LGBTQIAP+ também é visível. A pesquisa de campo não conseguiu contato com nenhuma professora que assim se identificasse, apesar de ter sido mencionada pelas entrevistadas a existência de uma docente LGBTQIAP+. Além disso, o acervo bibliográfico acerca da docência LGBTQIAP+ também é limitado. Um levantamento realizado por Biazus e Brancher (2019, p. 316), mostrou que apenas 5,22% dos artigos do

GT-23 (Gênero, Sexualidade e Educação) das Reuniões Anuais da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Educação (ANPEd), no período de 2008 a 2017, versavam sobre as especificidades das docências LGBTs. A falta de representatividade, bem como falta de literatura reforçam a sub-representação da comunidade no meio docente.

Em relação ao grau de escolaridade, a pesquisa se mostrou um tanto quanto equânime, uma vez que das quatro docentes entrevistadas, duas possuíam mestrado, uma possuía doutorado e outra estava com o doutorado em andamento.

Todas as participantes da pesquisa declaram possuir filhos e relataram os obstáculos de conciliar a vida profissional com o cuidado familiar, mencionando terem passado por dificuldades para finalizar a qualificação acadêmica, como mestrado e doutorado. Também destacaram dificuldades em conciliar a qualificação com os cuidados com os/as filhos/as. E, por fim, mencionaram ter passado por constrangimentos durante a qualificação profissional por serem mães ou por terem engravidado ao longo do processo.

No grupo entrevistado, a maior parte das docentes se encontra na faixa de remuneração de 3 ou mais salários-mínimos. Todas afirmaram possuir mais de uma ocupação além da docência universitária, o que evidencia a baixa remuneração da docência universitária, uma vez que esse total por elas indicado não é obtido de forma exclusiva pelo exercício da atividade docente. Se comparados com os dados trazidos pela RAIS, de 2017, as mulheres que recebiam de 3,01 a 7,00 salários-mínimos correspondiam a 30,9%, enquanto os homens, que eram a maioria, correspondiam a 33,1%.

Quanto à faixa etária das docentes entrevistadas, todas elas possuíam acima dos 35 anos. As docentes enfatizaram terem passado por dificuldades quando eram mais novas. Conforme seus relatos, as mulheres não conseguem impor autoridade, além de sofrerem diariamente com episódios de assédio, tanto por parte dos alunos, quanto por parte dos colegas de profissão.

Entretanto, afirmam que, atualmente, os episódios de assédio diminuíram, seja pela forma autoritária pela qual se impõem, seja pelo fato do avanço na idade. Relatam ainda que não chegaram a comunicar as situações pelas quais passaram à instituição em que trabalhavam, por medo ou vergonha da situação, com exceção de uma das docentes, que

comunicou à IES sobre tais fatos. Nesse caso, houve a necessidade de ter que ser acompanhada pelo diretor do curso até seu carro no estacionamento para ir embora, pois começou a dar aula muito nova logo após ter finalizado a graduação, razão pela qual sofria constantes episódios de assédio dentro do ambiente acadêmico por parte dos alunos. Apesar de ter sido significativo o aumento da presença feminina na docência em Direito, esse aumento ainda não é significativamente representativo de todas as classes. Se antes as mulheres lutavam pela inserção de seus corpos na docência, hoje lutam pela representatividade de corpos que são, historicamente, oprimidos. O aumento no número de negras, indígenas, mulheres que se identificam pertencentes à comunidade LGBTQUIAP+, dentre outros grupos pertencentes às minorias, ainda é um fator que encontra entrave na atual sociedade.

Nesse sentido, Wajcman (1998)) e Recio Cáceres e Torns (2012) já haviam discutido sobre o assunto, destacando a existência de “barreiras invisíveis” encontradas pelos membros dos grupos considerados minoritários, maternidade, questões relativas a gênero e raça, a maioria masculina na profissão, a conjuntura patriarcal da sociedade e das ciências jurídicas no geral, dentre outros aspectos, que dificultam sua ascensão em estruturas organizacionais, caracterizando um fenômeno chamado de “segregação vertical” (Bertolin, 2017, p. 25).

Ábramo (2007) trata ainda acerca de outra barreira invisível: a divisão sexual do trabalho. Nas palavras da autora, a força de trabalho feminina se consolidou como uma força de trabalho secundária, na qual as mulheres são especializadas no trabalho doméstico não remunerado. Nessa mesma linha, Bertolin (2017, p. 29), nas entrevistas realizadas em seu estudo, fala acerca da preferência por pessoas que estejam dispostas a se dedicarem exclusivamente ao trabalho:

Ao afirmar que os gestores preferem o perfil de pessoas que estejam dispostas a se dedicar exclusivamente ao trabalho, a jovem advogada sugere que os escritórios preferem contratar profissionais do sexo masculino, ou mesmo mulheres adaptadas a um perfil masculino de carreira (sem demandas familiares, ou porque optou por não se casar e/ou não ter filhos, ou porque delegou sua criação a outras mulheres, sendo as mais encontradas nos relatos as avós das crianças e as empregadas domésticas).

Se por um lado tem-se a vitória de já ter-se conseguido visibilidade em tal carreira, por outro temos o entrave da falta de representatividade de minorias nesse ramo profissional, indicando que, apesar do progresso, ainda há muito o que ser melhorado, havendo a necessidade de fortalecer a representatividade, diminuindo os impactos da violência estrutural vivenciada por tais minorias.

Quanto à formação e à atuação profissional, tanto a escolha do curso de Direito, quanto a escolha da profissão de docente, ou uma ou outra, afirmam as entrevistadas, foi influenciada pela família. Algumas relatam que não chegaram a escolher a docência, mas se descobriram docentes, outras afirmam que a família teve um importante papel nessa escolha. Uma das entrevistadas, filha de uma docente universitária aposentada, afirma:

A docência não foi desejo não, ela veio, nunca busquei não, ela veio [...]. Eu trouxe meu currículo. Porque eu sou filha de professora [...] a gente sempre brincava ... “eu não vou ser professora” (*risadas*) [...]

Teve [influência sobre a escolha]. É, minha mãe é professora de ensino superior, aposentou-se pela Federal de Goiás e pela UEG.

Quanto à qualificação profissional, três das entrevistadas se graduaram em Direito em instituições privadas e uma delas em uma instituição pública. Entretanto, ao serem questionadas acerca do mestrado e/ou doutorado, as quatro entrevistadas afirmaram tê-los realizados em instituições privadas, razão pela qual justificam não terem tido contato com pessoas de baixa renda, negros, indígenas ou outros tipos de pessoas vulneráveis socioeconomicamente. Dados do IBGE revelam que, em 2018, 53,4% das pessoas que frequentavam o ensino superior privado eram brancos. Além disso, dados do INEP do mesmo ano, revelam que haviam apenas 6% de docentes que se autodeclararam preta/parda/indígena.

Essa escassez no contato com as chamadas minorias sociais em IES privadas pode ser fruto da dificuldade enfrentada por famílias brasileiras em pagar as mensalidades de Instituições Privadas. Pires (2004, p. 266) menciona que, devido à concentração de renda no Brasil, poucas são as famílias que possuem condições de sustentar um filho na universidade particular, o que acaba por justificar essa escassez de contato com pessoas de baixa renda e vulneráveis socioeconomicamente e com grupos que se enquadrem nas minorias sociais dentro de IES privadas descrito pelas entrevistadas.

Independentemente da motivação que as levaram a tal escolha, entre as entrevistadas uma premissa foi equânime: o Direito não era uma área para mulheres. Historicamente, o ensino e as profissões do ramo das ciências jurídicas eram “dominados por um padrão masculino, marcado por grupos étnicos e religiosos predominantes que controlavam o acesso à profissão e garantiam a exclusão dos grupos distintos dos que detinham o poder” (Bonelli, 2017, p. 96).

Relata uma das participantes que, à época de sua graduação, o perfil da turma era predominantemente de homens, brancos e héteros, de classe média-alta, tal qual o perfil dos profissionais do campo do Direito: “[...] Direito abriam 60 vagas matutino e 60 noturno. Eu fazia noturno [...] na minha turma eram 20 mulheres e 40 homens”. Entretanto, frisam as participantes que, atualmente, essa composição se diversificou graças à popularização do ensino superior e ao crescimento do número de cursos de Direito no Brasil. Relata uma delas:

Eu acho que hoje em dia tem muita mulher e muita gente mais vulnerável, socialmente falando, que possuem acesso. E aqui eu vejo muito mais negros do que eu já vi antes. Eu comecei a dar aula aqui, já tem 20 anos [...], a gente não via tantos negros, hoje a gente vê (Entrevistada 1).

Entretanto, mesmo após esse aumento no número de mulheres compondo o alunado dos cursos de Direito, que ocasionou uma maior inserção delas nas profissões jurídicas, o Direito continua possuindo fortes traços do tradicionalismo patriarcal, com a hipervalorização de docentes homens, em decorrência do modelo predominantemente masculino das universidades, do preconceito, dos diferentes tipos de assédio e da cultura de inferioridade feminina (Holzbach, 2021, p. 20).

[...] Por mais que a gente ainda seja um número muito grande na faculdade, na vida profissional a maioria são homens. Então a gente já chegou em alguns lugares, em alguns eventos que tinham apenas nós duas de mulheres, e aí você ser vista, ser respeitada é muito difícil (Entrevistada 4).

A perpetuação do discurso de que as desigualdades foram reduzidas em virtude da maior inserção das mulheres na docência, acaba por apagar as violências de gênero e o machismo experimentados pelas mulheres em tais ambientes, ainda que de forma velada,

o que, de certa forma, torna-se ainda mais difícil de ser combatido, uma vez que é quase tão imperceptível que acaba por se tornar corriqueiro e tende a ser normalizado.

Bonelli (2021, p. 2-3) pontua que esse discurso voltado para a neutralização das desigualdades é entoado pela classe social dominante: uma elite profissional de senhores brancos. Sendo assim, ter como ideal esse discurso de neutralidade, justificado pelo aumento da presença de mulheres na docência, acaba por tornar os indivíduos “cegos” às diferenças ainda existentes, uma vez que é a tradução das ideias de uma elite não-representativa.

A questão do preconceito se intensifica ao relatarmos a experiência de conciliar um doutorado, por exemplo, com uma gravidez. Relata uma das participantes que engravidou ainda no andamento de seu doutorado, que chegou a escutar de alguns colegas que devia desistir do curso ou, no mais extremo dos casos, abortar. Conta ainda que escondeu a gravidez de seu orientador por seis meses, com medo de sua reação. Medo esse efetivado, uma vez que foi por ele orientada a abandonar o doutorado e teve de encontrar um novo orientador. Nas palavras da entrevistada:

[...] “não, não vou te orientar. Procura outra pessoa” (*fala do orientador reproduzida pela entrevistada*) [...] ele tinha certeza que eu não ia conseguir terminar minha tese, tanto é que eles se surpreenderam quando eu consegui terminar (Entrevistada 2).

O preconceito quanto à gravidez é percebido ainda na vida profissional. Conta uma das entrevistadas: “Eles [*representantes da IES que trabalhava*] não falaram nada, avisei da minha gravidez, fui lá e juntei meu atestado médico. E no dia que eu voltei, no primeiro dia eles me mandaram embora... sem nenhum motivo, e minhas avaliações lá eram boas [...] eu imagino que foi uma punição por eu ter engravidado” (Entrevistada 3).

Quanto à presença de mulheres na equipe profissional da qual participam, afirmaram as 4 entrevistadas que hoje ela é equânime, mas que nem sempre foi assim, tendo a mudança iniciado há não muito tempo. Conforme dados coletados pelo Observatório do Ensino do Direito, da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo – FGV-SP, em 2012 as mulheres docentes representavam 15.683 profissionais, apenas 38,4% dos 40.863 professores de Direito no Brasil. Quando se faz um recorte para o estado de Goiás, o

número aumenta, ainda que mínimo, mas a maioria continua sendo masculina, sendo 41% de docentes do sexo feminino contra 59% do sexo masculino.

Entretanto, embora tenha havido esse aumento nos cargos de docência, o mesmo não foi relatado quanto à composição do corpo diretor do local de trabalho. Essa escassez da presença da mulher conforme se analisa a progressão da carreira para cargos mais altos é tema bastante recorrente na literatura. Os estudos analisam por que a presença das mulheres em cargos de direção não é homoganeamente distribuída e os índices de promoção de cargo serem mais frequentes entre os homens, que representam maioria nos altos cargos, enquanto mulheres, com a mesma qualificação universitária e sob as mesmas condições seguem carreiras inferiores (Weinberger, 2011)

Dados relativos à ocupação dos cargos de gestão da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), dentre o período de 2012 a 2017, revelam que nas 36 portarias publicadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFRGS (PROGESP), apenas em três oportunidades uma mulher foi nomeada para um cargo de gestão. Os dados ainda revelam que, no período, não houve participação feminina em nenhum cargo de Direção ou Vice-Direção da Faculdade ou de Chefia de seus departamentos, denunciando a escassez de mulheres em altos cargos (Pamplona, 2017, p. 70).

Descrito por pesquisadores como a metáfora do “teto de vidro”⁵, essa incapacidade de ascensão e promoção de cargo diz respeito à barreiras estruturais invisíveis, encontradas pelas profissionais, que as impede de ultrapassar certos limites e ascenderem em suas carreiras: apesar de conseguirem chegar longe, por uma série de fatores, não conseguem se destacar tanto quanto os homens, destacando, apesar da expansão das mulheres na docência em Direito, sua incorporação em posições subalternas do meio acadêmico, reforçando os ideais de divisão sexual do trabalho, ao concentrarem as mulheres em disciplinas tidas como femininas (Bonelli *et al.*, 2019, p. 670).

⁵ A expressão “teto de vidro” diz respeito as barreiras invisíveis que membros de certos grupos, considerados minoritários, encontram quando buscam ascender dentro da organização de que fazem parte. No âmbito da ascensão feminina dentro das profissões ocupadas, traduz-se na existência de um telhado de vidro, invisível a olho nu, que as impede de ultrapassar certo ponto da estrutura organizacional que está inserida.

Dados mostram que de 70 docentes em Direito entrevistados, homens e mulheres, observou-se que 70% dos homens já haviam ocupado alguma função ou cargo administrativo durante sua trajetória profissional, enquanto apenas 47% das mulheres haviam tido a mesma oportunidade (Bonelli, 2021, p. 27). Ademais, comparando estatísticas de 1998-99 e de 2007-08, da Associação Americana de Faculdades de Direito, foi possível constatar que, apesar de terem progredido, as docentes mulheres se encontravam em posições de baixo prestígio e remuneração (Mcginley, 2019).

Ainda que existam mulheres que ocupam tais cargos, essa ocupação é recente e escassa, não tendo acompanhado o crescente aumento da inserção delas no campo profissional. Uma das entrevistadas, que ocupa o cargo de Coordenadora de um dos setores de atividades de extensão do curso, relata:

Quando eu assumi o (*setor de atividade de extensão do curso*), pra mim foi grande ... Quando eu assumi lá a primeira vez, que já é a segunda vez que eu coordeno o (*setor de atividade de extensão do curso*), existiam 3 mulheres, eu fui a primeira mulher a coordenar o (*setor de atividade de extensão do curso*)

O curso de direito tem mais de 70 anos, né, então [*quanto tempo havia que o setor de extensão estava funcionando*]... (Entrevistada 1).

Outra participante, que ocupa o papel de Supervisora de Estágio e Pesquisa do curso de Direito em uma IES na cidade de Anápolis, relata sobre a dificuldade em ser mulher dentro dos ambientes de direção/coordenação/supervisão, que são, majoritariamente, compostos por homens. Analisar tais cargos permite perceber as diferenças dos gêneros quanto à detenção do poder universitário. Por meio dessa perspectiva, é possível entender se essas relações de poder são organizadas estrategicamente a fim de favorecer a autoridade do gênero masculino dentro da IES.

A entrevistada relata que foi indicada por uma outra mulher para o cargo e quando assumiu, dentre uma equipe de muitos homens, havia apenas ela e uma outra colega. Afirma que, muitas das vezes, sentiu que deveria abandonar sua “feminilidade”, para que se encaixasse no ideal característico de um profissional em cargo de gestão.

[...] Parece que a sensação que se tem é que para gerir, precisa se passar segurança. E que é uma característica, talvez, muito masculina, de garantir segurança a um espaço, e eu então acabei tendo características, ou **nós acabamos tendo que ter mais características masculinas, para nos colocar nesse espaço.**

[...] E às vezes **a gente acaba perdendo aquilo que é da essência feminina, como se para a gente exercer uma função, que é caracteristicamente masculina, a gente precisasse seguir esse perfil.**

A maior dificuldade que nós tivemos, foi de sermos duas mulheres na gestão, porque a gente chegava e a gente tinha que, além do natural que você tem que fazer em um lugar quando você vai representando uma instituição, tinha a questão de você ser ali uma minoria. E a gente fazia muita questão de ir, assim, ternos coloridos, roupas coloridas. E isso sempre funcionava tanto, porque aí a gente aparecia naquelas fotos que tinham um tanto de homens e nós duas de rosa, de verde, de amarelo *[risadas]* de destaque das nossas características femininas. **A gente percebia muito isso, parece que para a gente conquistar o espaço, a gente teria de ser igual aos homens** (Entrevistada 4, grifo nosso).

Essa tendência em adotar padrões masculinos se deve, principalmente, ao fato de que a mulher passa a ocupar espaços anteriormente pertencentes a homens, gerando um sentimento de não pertencimento a aquele local. Por isso e, principalmente, por não haver mulheres suficientes para se espelharem, acabam adotando uma postura masculinizada (Wajcman, 1998 *apud* Bertolin, 2017, p. 25).

As mulheres que conseguem superar esse “teto de vidro” - as chamadas mulheres “excepcionais”, ao assumirem a função de gestão, acabam incorporando padrões e modelos masculinizados, reforçando esse ideal de que o sucesso profissional é relacionado à figura do masculino (Bertolin, 2017, p. 25).

Somado ao fato de haver mais homens do que mulheres em cargos de gestão, uma das participantes pontua sobre a outra dificuldade enfrentada pelas docentes, a idade reprodutiva. Conta que “[...] a mulher em idade fértil incomoda. É difícil, gera gastos, tem que dar licença. Se há mulheres em cargos de gestão, geralmente são mulheres que não possuem filhos ou não estão mais em idade fértil” (Entrevistada 3). Das quatro docentes entrevistadas, todas possuem filhos, e todas, sem exceção, confirmaram a problemática da mulher em idade reprodutiva ser um problema.

De fato, a maternidade possui um impacto distinto na carreira da mulher, já tendo sido essa problemática alvo de discussão em estudos, tais quais o de Bonelli e Oliveira (2020). Em um levantamento realizado no âmbito da magistratura, as pesquisadoras constataram que a maternidade é menos frequente quando se analisa o topo da carreira, enquanto a paternidade não: 84% das desembargadoras possuíam filhos, enquanto entre

os desembargadores, o percentual era de 96%. Entre os desembargadores, ter uma família facilita a progressão, enquanto para as desembargadoras a realidade não é a mesma.

Quanto à questão da dupla jornada de trabalho da mulher, o tópico foi um tanto quanto ramificado durante a realização das entrevistas. As entrevistadas relataram a existência de, não uma dupla, mas uma tripla jornada de trabalho exercida pela mulher-mãe-docente, pois acabavam por exercer não só suas ocupações profissionais, uma vez que todas possuíam uma outra ocupação além da docência, mas ainda a realização das tarefas domésticas, experimentando uma significativa tensão entre vida profissional e familiar.

A família atual obedece a um modelo de organização patriarcal, consequência da origem do trabalho doméstico e de como ele se desenvolveu sendo sempre exercido por mulheres, inicialmente escravas, passando, em um outro momento, a ser exercido pela esposa/mãe, mulher da casa, sendo atribuído ao homem o papel de provedor e guardião do lar (Zibetti, 2010, p. 261). Dados de 2015 mostram que, de 1995 a 2015, 90% das mulheres declararam realizar atividades domésticas, enquanto apenas 53% dos homens realizam os mesmos afazeres (Pamplona, 2017, p. 34).

Todas as docentes entrevistadas possuíam filhos, duas delas não eram casadas. Dentre as participantes que não eram casadas, ambas dividiam a casa apenas com o filho (a), sendo que uma delas residia próximo à casa dos pais, que forneciam uma enorme rede de apoio com o filho, e a outra já possuía filho maior de idade, o que acabava por demandar menos horas de dedicação integral a ele.

Quanto às docentes casadas, afirmaram que a maior parte do cuidado com o filho advém de seus esforços, pontuando que o auxílio que recebiam dos maridos ocorria apenas quando verbalizavam essa necessidade de ajudar ou realizar determinada tarefa, não tendo a iniciativa partido de uma percepção de “fazer por também ser responsável por tal responsabilidade”. O comprometimento feminino em lidar com as responsabilidades familiares assume, para a maior parte das mulheres, um fator que, ao serem comparadas com os profissionais do sexo masculino, implica “menor comprometimento” delas com sua

carreira, o que tem sido usado como justificativa para a não ascensão profissional dessas mulheres com tais responsabilidades (Bertolin, 2017, p. 28).

Um estudo realizado por Dedecca, Ribeiro e Ishii, em 2009, a partir de dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), mostrou que as mulheres são penalizadas com 18 horas semanais a mais de trabalho do que os homens, justamente por suas condições de principais responsáveis pelas tarefas reprodutivas. O estudo ainda mostrou que, quanto mais favorável a inserção profissional dessas profissionais, maior a possibilidade de contratarem empregadas domésticas, a fim de poderem aumentar sua jornada de trabalho e dedicarem mais horas à sua carreira. Ou seja, o tempo dedicado por elas à atividade reprodutiva é causa de sua inserção precária ao mercado de trabalho.

Isso, somado ao fato de um desenvolvimento de doutorado, por exemplo, resulta em mais um desafio a ser superado pela docente. Relata uma das participantes, mãe-solo, e que está com a tese de doutorado em desenvolvimento, ao ser indagada sobre a divisão de tarefas domésticas em sua casa:

Eu [que realiza as tarefas]. Hoje foi alguém limpar, porque hoje eu estou pagando. E ainda tem o doutorado, que eu tenho que ler e pesquisar pra caramba. Então tem dia que eu acordo e venho trabalhar e eu chego à noite e vejo a casa e penso “gente, não dá nem pra dormir”, então eu tiro a roupa do trabalho e vou limpar a casa antes de dormir, daí eu tomo banho e durmo e no outro dia eu já posso sair e ir pro treino [...] Mas todo dia é dia. Não existe um dia de descansar, não existe um dia pra mim, que eu falo “hoje eu vou ficar sem fazer nada”. **E assim, tudo piora com o doutorado, que eu tô com prazo esgotando e preciso entregar minha tese [...]** (Entrevistada 1, grifo nosso).

A questão do casamento também é um entrave encontrado pela profissional. Das quatro docentes entrevistadas, duas eram casadas, ambas em cargos de gestão. Bonelli e Oliveira (2020, p. 157), em um estudo desenvolvido no âmbito da magistratura, já haviam discutido acerca dessa dinâmica de gênero na vida familiar de profissionais no topo da carreira, indicando que apenas 58% das desembargadoras eram casadas, contra um percentual de 89% de desembargadores. Já em cargos mais baixos, como os de juízes substitutos, a pesquisa indicou uma diferença menor: 73% das juízas eram casadas, contra 79% dos juízes.

Ou seja, havia uma maior concentração de mulheres casadas em cargos mais baixos e, conforme se avançava hierarquicamente dentro da carreira, esse número diminuía. Porém, o mesmo fenômeno não é observado quando se analisam os homens casados dentro da estrutura organizacional, uma vez que, em cargos mais baixos, representavam maioria de profissionais casados, tendo esse número aumentado quando se analisa a hierarquia superior.

A dinâmica da vida familiar constrói imagens diferentes nos dois gêneros, pois, embora haja essa separação da vida profissional com a vida privada, essa correlação traz um peso diferente para a mulher: para os homens, ser casado e ter filhos favorece a progressão para cargos mais altos; já para as mulheres, não, traduzindo em um controle de suas emoções em detrimento da carreira (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 157-158). Quando se fala em dupla jornada de trabalho feminina, é importante frisar que a vida familiar não se trata apenas do cuidado com os filhos, mas sim de todas as atividades domésticas que estão inseridas dentro desse campo, bem como se, e de que forma, ocorre a divisão dessas atividades entre os integrantes da casa. Laís Abramo (2007, p. 16-17) já se adiantou em demonstrar que as mulheres constituem uma força de trabalho secundária, consequência da concepção de que o homem é o provedor da casa e de que a mulher é “especializada” no trabalho doméstico, razão pela qual ainda é a principal responsável por ele dentro de casa.

Em uma pesquisa desenvolvida por Venturi e Recamán (2006), em 96% dos domicílios pesquisados, a principal responsável pela realização das tarefas domésticas é a mulher. Ao analisar os dados coletados pela entrevista verificou-se que esse dado se confirma, uma vez que, das duas entrevistadas casadas, ambas afirmaram serem as responsáveis pelo serviço doméstico em seus lares, direta, sendo a principal responsável pelas tarefas, ou indiretamente, no ato de ser a responsável por pagar a empregada doméstica, já que seria o “papel da mulher” que esta estaria exercendo.

Eu detesto tarefas domésticas, eu tenho uma secretária. Foi um requisito para eu poder casar, porque, o meu contexto familiar, a mãe do (*esposo*) parou de trabalhar quando teve os filhos e se tornou dona de casa [...] E eu tinha muito medo desse choque de realidade, dele achar que eu quisesse ser isso. Então eu falei “**eu detesto tarefas domésticas, então vamos os dois trabalhar e eu vou**

pagar uma empregada, que, tá bom, seria o papel da mulher, então eu vou contratar alguém pra fazer isso” [...] Todos os dias [...] Ela ajuda na casa e com os filhos [...] E ela é meu braço direito, esquerdo e tudo mais. (Entrevistada 2) (grifo nosso)

A gente tem uma diarista [...] **mas com certeza as principais atribuições ficam por minha responsabilidade** [...]. (Entrevistada 3, grifo nosso).

Outro dado importante a ser mencionado é a existência ou não da chamada “rede de apoio”. O papel fundamental que seus pais ou sogros tiveram nesse contexto de conciliação de sua dupla jornada de trabalho foi fundamental para que pudessem alcançar, por exemplo, o nível de qualificação que possuem. Uma das entrevistadas, professora e mestre, relata sobre a importância crucial da ajuda da mãe quando teve seu primeiro filho:

Eu contei totalmente com a minha mãe. Nos primeiros meses minha mãe dormia na minha casa, me ajudava muito mais do que o meu marido, por exemplo [...] Ele era policial civil na época [...] e só entrava a partir das 14:00 então na parte da manhã ele me ajudava mais. Com exceção dessa época, que foi até curta, minha mãe que sempre me ajudou
Tive que mudar *pra* perto (*da mãe*). Vendi minha casa *pra* morar no mesmo bairro da minha mãe (Entrevistada 3).

Pereira *et al.* (2020), em revisão de literatura acerca da temática trabalho e família, explicam que, pelo fato de muitas das vezes, ambos os cônjuges estarem inseridos no mercado de trabalho, surge a necessidade de alguém com quem contar quando há a chegada de um filho. A busca por essa rede de apoio, com vistas a facilitar a inserção da mulher no campo profissional, subdivide-se entre o apoio familiar (pais e avós, principalmente a avó materna) e o apoio social (creches, babás/cuidadoras ou vizinhos).

A dinâmica trabalho-família/família-trabalho implica o surgimento de situações conflituosas no que diz respeito à distribuição de responsabilidades do casal nos trabalhos domésticos e no cuidado dos filhos. A conciliação do exercício profissional com a chegada de um filho e a vivência em casal é mais uma questão a ser superada, principalmente no que diz respeito à distribuição das atribuições domésticas e dos cuidados com os filhos dentro de casa (Pereira *et al.*, 2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando os dados analisados, correlacionando-os à literatura existente acerca da temática da inserção das mulheres formadas em Direito nas profissões jurídicas mister faz-se algumas ponderações.

Os dados analisados permitiram a análise das nuances do gênero dentro da docência, evidenciando os diferentes pesos que a mesma situação exerce em cada gênero. A questão do casamento e da maternidade, por exemplo, impactam de formas diferentes a trajetória profissional das docentes e de seus colegas.

A literatura existente acerca das mulheres na docência em direito, apesar de considerável, não é diversa. Materiais que discutam, por exemplo, questões acerca da inserção profissional de mulheres negras, ou àquelas que se identificam pertencentes a comunidade LGBTQIAP+, ou de outras que façam parte das minorias sociais, são escassos, não havendo estudos suficientes que analisem aspectos relevantes da vida profissional dessas docentes, o que acaba por dificultar a discussão sobre o tema. Somado a isso, a falta de contato das participantes com tais minorias também é um fator que corrobora para a sub-representação de tais grupos em discussões como essas.

Os estudos que pautaram este artigo, em conjunto com os dados coletados com as entrevistas, enfatizam a inserção da mulher na vida profissional, marcada pela segregação e pelo cuidado com a família. Os depoimentos inseridos no texto permitem demonstrar as formas como o exercício profissional de mulheres encontra entraves no campo jurídico, dentre eles a dificuldade em se inserir nesses ambientes e conquistar o sucesso profissional sem se apoiar em parâmetros masculinos de profissionalismo (Bertolin, 2017, p. 25).

Ademais, entende-se ainda que apesar das entrevistadas não terem citado diretamente o fenômeno do “teto de vidro”, há muitas referências de barreiras invisíveis em seus depoimentos, bem como de seus efeitos para suas carreiras e vidas privadas.

Por fim, espera-se que os resultados aqui discutidos sirvam de fundamento para a realização de novos estudos que discutam essa temática, sobretudo com recortes sobre grupos invisibilizados, a fim de enfatizar os problemas vivenciados no cotidiano de

trabalho, buscando incitar uma perspectiva interseccional aos estudos acerca da mulher na docência em Direito.



REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Tese (Doutorado em Sociologia) – Departamento de Sociologia, Faculdade de Sociologia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf. Acesso em: 23 ago. 2022.
- BIAZUS, Paula Hosana Silveira; BRANCHER, Vantoir Ribeiro. Docentes lgbt: o que tem evidenciado as pesquisas contemporâneas. **Revista Diversidade e Educação**, v. 7, n. 1, p. 303-320, jan./jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.14295/de.v7i1.8947>.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p.16-42, jan./mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053143656>.
- BONELLI, Maria da Glória; BERTOLIN, Patricia Tuma Martins; ALBUQUERQUE, Rossana Maria Marinho; CAMPOS, Veridiana P. Parahyba e BARBALHO, Renne Martins. Intersecções e identidades na docência do direito no Brasil. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 3, set/dez., 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934030002>.
- BONELLI, Maria da Gloria. Docência do Direito: fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 94-120, jan/mar. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/198053143659>.
- BONELLI, Maria da Gloria. Profissionalismo, generificação e racialização na docência do Direito no Brasil. **Revista Direito GV**, v. 17, n. 2. e. 2126, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6172202126>.
- BONELLI, Maria da Gloria; OLIVEIRA, Fabiana Luci. MULHERES MAGISTRADAS e A CONSTRUÇÃO DE GÊNERO NA CARREIRA JUDICIAL. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 01, p. 143-163, jan./abr. 2020. DOI: <https://doi.org/10.25091/S01013300202000010006>.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1998**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 ago. 2022.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 ago. 2022.

BRASIL. **e-MEC 2023**. Disponível em: <https://emec.mec.gov.br/emec/consulta-cadastro/detalhamento/d96957f455f6405d14c6542552b0f6eb/MTE1NDQ=/c1b85ea4d704f246bcced664fdaeddb6/REISRUIUTw==>. Acesso em: 19 ago. 2023.

DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos Matos de Freitas; ISHII, Fernando Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 65-90, mar./jun. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000100004>.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Observatório do Ensino do Direito. Ensino superior 2012: docentes. Detalhamento da área de Direito por Estados, entre 2010 e 2012. **FGV Direito SP**, v. 1, n. 2, 2014. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/2021-09/relatorio_oed_mai_2014relatorio_1o_semestre_de_2014.pdf. Acesso em: 21 ago. 2022.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Observatório do Ensino do Direito. Ensino superior 2012: instituições. Quem oferece os cursos de Direito no Brasil. **FGV Direito SP**, v. 2, n. 1, 2014. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/default/files/2021-09/relatorio_oed_nov_2014quem_oferece_os_cursos_de_direito_no_brasil.pdf. Acesso em: 21 ago. 2022.

GENEBRA. **Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor**. 1951. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm#:~:text=b\)%20a%20express%C3%A3o%20'igualdade%20de,Art](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm#:~:text=b)%20a%20express%C3%A3o%20'igualdade%20de,Art). Acesso em 07 jul. 2022.

GENEBRA. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm#:~:text=Qualquer%20Membro%20pode%2C%20depois%20de,a%20atribui%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20prote%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 07 jul. 2022.

HOLZBACH, Juliana Cristina. Mulheres na ciência e o impacto da maternidade na produtividade das pesquisadoras da uft. **Revista Desafios**, v. 8, n. 4, 2021. DOI: <https://doi.org/10.20873/uftv8-8451>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil**. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em: 08 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama do Censo 2022**. 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior**. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 24 ago. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da Educação Superior**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 24 ago. 2022.

MCGINLEY, Ann C. Reproducing gender on law schools faculties. **Brigham Young University Law Review**, n. 1, p. 99-155, 2009. Disponível em: <https://digitalcommons.law.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2442&context=lawreview>. Acesso em: 07 jul. 2022.

PAIVA, Adriana Pontes. Divisão sexual do trabalho e teto de vidro: o desenvolvimento da carreira de mulheres cientistas. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress** (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017. ISSN 2179-510X. Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1503888934_ARQUIVO_TrabalhoAdrianaPontesPaiva.pdf. Acesso em: 22 ago. 2022.

PEREIRA, Edson; SOUZA, Odilon Gomes de; SMEHA, Luciane Najar; BOTTOLI, Cristiane; ABAID, Josiane Lieberknecht Wathier. Rede de apoio na conciliação família e trabalho: uma revisão sistemática de literatura. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 26, n. 2, 2020. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/14307/18733>. Acesso em: 25 ago. 2022.

PAMPLONA, Roberta Silveira. **O gênero da docência: a atuação das professoras da Faculdade de Direito da UFRGS (2012-2017)**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal de Porto Alegre, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174829/001061701.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 ago. 2022.

PIRES, Valdemir. Resenha de "Financiamento da educação superior: Estado X mercado" de Nelson Cardoso do Amaral. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 86, p. 263-268, abr. 2004. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/873/87313718015.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2022.

TCHEOU, Juliana Chan; VALENTIM, Giovana Dutra Silva; CAMPOS, Isabelle Oglouyan. **Direito, Discriminação e Diversidade: a Transformação do Ensino Jurídico a partir da Extensão Universitária**. 2017. Disponível em: <http://www.enadir2017.sinteseeventos.com.br/arquivo/downloadpublic2?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czoZNDoiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSZVZlJtzOjM6IjE0MSI7fSI7czoZoiJoljtzOjMyOiI1ZDNkNGE2NjgwNDljZTc2MmQ0NWY3NWZlYmEwYjE5MyI7fQ%3D%3D>. Acesso em: 15 jul. 2022.

TORNS, Teresa; RECIO CÁCERES, Carolina. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. **Revista de Economía Crítica**, n. 14, p. 178-202, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://1mayo.ccoo.es/4d732387ffa0a080aed4bb8d511849f1000001.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2022.

VENTURI, G.; RECAMÁN, M. **As mulheres brasileiras no início do século 21**. Relatório Direitos Humanos no Brasil. Disponível em: <http://www2.fpa.org.br/portal/modules/news/index.php?storytopic=101&start=40>. Acesso em: 08 ago. 2022.

WAJCMAN, Judy. **Managing like a man: women and men in corporate management**. Pennsylvania: The Pennsylvania State University, 1998.

WASHINGTON. **Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 ago. 2022.

WEINBERGER, Catherine J. In search of the glass ceiling: gender and earnings growth among U. S. college graduates in the 1990. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 64, n. 5, p. 949-980, oct. 2011.

ZIBETTI, Maria Lúcia Tonatto; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, Curitiba, n. especial 2, p. 259-276, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-40602010000500016>.

DUTRA E SILVA, Maria Fernandes Gomide; ARANHA, Maria Fernanda Antunes Rezende. Os desafios enfrentados por docentes mulheres em cursos jurídicos: um estudo a partir de Anápolis/GO. **RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 10, n. 3, p. 38-60, set./dez. 2023.

Recebido em: 24/03/2023

Aprovado em: 31/07/2023