

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO PODER JUDICIÁRIO E AÇÕES QUE PODEM SER IMPLEMENTADAS NO TJRN

GENDER INEQUALITY IN THE JUDICIAL POWER AND ACTIONS THAT CAN BE IMPLEMENTED IN TJRN

Larissa Matos

  matos_larissa@hotmail.com

Advogada do Sales Matos Advocacia. Pós-doutoranda em Direito na USP. Doutora em Direito pela USP, aprovada com Láurea. Doutorado sanduíche na Universidade de Barcelona. Mestre em Direito pela Universidade de Palermo. Autora do livro Direito Digital do Trabalho: a proteção de dados e o monitoramento corporal no contexto das relações de trabalho, publicado pela Editora Thomson Reuters Brasil.

O artigo trata da desigualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário, objetivando pensar em ações que podem ser implementadas no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, a fim de minimizar, ou eliminar, o problema em sua estrutura. Para tanto, aborda o cenário atual em torno do debate, com base em dados extraído do Fórum Econômico Mundial, das Nações Unidas, do CNJ e de números coletados do site do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN). Em seguida, são pontuadas algumas consequências da desigualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário, a exemplo da violação do princípio da isonomia, da baixa representativa feminina nos espaços de poder e presença de violências no ambiente de trabalho. Na sequência, são apontadas soluções para o problema que podem ser adotadas pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte. As soluções abrangem ações relacionadas ao ingresso do(a) magistrado(a) ou servidor(a) nas estruturas do Judiciário, treinamentos e exercício da própria atividade. O resultado esperado é a efetiva equidade de gênero no TJRN.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero. Tribunal de Justiça. Rio Grande do Norte.

The article will deal with gender inequality within the Judiciary, aiming to think about actions that can be implemented in the Court of Justice of Rio Grande do Norte, to minimize, or eliminate, the problem in its structure. To do so, it will address the current scenario around the debate, based on data extracted from the World Economic Forum, the United Nations, the CNJ and figures collected from the website of the Court of Justice of Rio Grande do Norte (TJRN). Then, some consequences of gender inequality within the judiciary will be pointed out, such as the violation of the principle of isonomy, the low female representation in the spaces of power and the presence of violence in the work environment. In the sequence, solutions to the problem will be pointed out that can be adopted by the Court of Justice of Rio Grande do Norte. The solutions cover actions related to the entry of the magistrate or civil servant into the structures of the Judiciary, training, and the exercise of the activity itself. The expected result is effective gender equity in the TJRN.

Keywords: Gender inequality. Court of justice. Rio Grande do Norte.

INTRODUÇÃO

O artigo trata da desigualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário, objetivando pensar em ações que podem ser implementadas no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, a fim de minimizar, ou eliminar, o problema em sua estrutura.

É essencial pensar e debater esse tema para que se reflita sobre soluções visando eliminar essa disparidade nociva à sociedade que não pode encontrar espaço dentro do Poder Judiciário.

Para tanto, o artigo aborda a contextualização do tema, com a finalidade de apontar o cenário atual em torno do debate, com base em dados extraído do Fórum Econômico Mundial, das Nações Unidas, do CNJ e de números coletados do site do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJRN). Além disso, são feitos apontamentos relacionando o tema à Agenda 2030¹.

Em seguida, são pontuadas algumas consequências da desigualdade de gênero no âmbito do Poder Judiciário e, em especial, no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, sem esquecer a relação que existe entre essas desigualdades e o machismo estrutural, que permeia a sociedade brasileira.

Na sequência, são apontadas soluções que podem minimizar, ou mesmo eliminar, as disparidades de gênero no âmbito do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte.

Por fim, são apresentadas considerações finais.

CENÁRIO DE DESIGUALDADE DE GÊNERO

A falta de representatividade de mulheres nos espaços de poder, em geral, ficou visível na posse do ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Alexandre de Moraes, no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), cuja mesa era composta somente por homens.

Esse é um retrato da falta de inclusão feminina no Brasil, imposta pelo patriarcado e machismo estrutural, que resvalam numa sociedade injusta, desarmoniosa e insustentável, mesmo diante das inúmeras pluralidades e diversidades existentes na sociedade brasileira.

Apesar de a referência ser uma mesa de posse, ela é símbolo de uma realidade social que impõe à mulher diversas dificuldades de chegar ao mercado de trabalho², nele se manter e ocupar espaços de poder³.

1. A Agenda 2030 é um compromisso internacional, com o qual Brasil se comprometeu a cumprir, que possui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), também conhecidos como Objetivos Globais, que, em 2015, foram adotados pelas Nações Unidas como um apelo universal à ação para acabar com a pobreza, proteger o planeta e garantir que, até 2030, todas as pessoas desfrutem paz e prosperidade (UNPD).

2. Segundo pesquisa da FGV, a participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens (ALPACA, 2022).

3. Por exemplo, uma reportagem feita pela Agência Câmara de Notícias, em maio de 2022, registrou que "Parlamentares afirmam que mulheres têm dificuldade no acesso a espaços de poder" (BRASIL, 2022).

Para minimizar esses obstáculos, é preciso uma atuação conjunta de todos os atores sociais (Estado, empresas e sindicatos). Esse diálogo social tripartite é motor das convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴ e pauta todas as suas políticas.

O papel do Estado é, portanto, determinante na construção da igualdade, que não somente seja restrito à imposição de normas, mas também haja como agente promotor e seja exemplo de mudanças socioculturais.

Vale lembrar que esse tipo de desigualdade não se restringe ao Brasil. Trata-se de uma realidade presente no mundo, apesar de a diferença estar diminuindo. Por exemplo, nos EUA, as mulheres ocupam menos de 31% dos assentos no Congresso e nunca houve uma presidente mulher (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022).

Como forma de combater a desigualdade entre homens e mulheres, a Agenda 2030 estabeleceu, no seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), acabar com toda a discriminação contra mulheres e meninas, pois é medida crucial ao futuro sustentável.

Esse objetivo obriga o Brasil a adotar medidas no âmbito dos poderes público e privado que colaborem com a promoção da igualdade de gênero. O que impõe ao Poder Judiciário a concretização de políticas públicas em prol dessa causa.

Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, embora haja mais mulheres no mercado de trabalho, ainda há grandes desigualdades. A violência e a exploração sexual, a divisão desigual de cuidados não remunerados e trabalho doméstico e a discriminação em cargos públicos continuam sendo enormes barreiras (UNPD).

Além disso, a participação da mulher na força de trabalho, no mundo, caiu em 2020, após o início da pandemia da covid-19 e agora está no nível mais baixo desde 2006, quando o relatório foi criado pela primeira vez (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022).

No geral, o mundo levará 132 anos para alcançar a paridade, segundo Relatório do Fórum Econômico Mundial. A Islândia lidera o mundo em oportunidades econômicas para mulheres (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022).

A América Latina e o Caribe ocupam o terceiro lugar, depois da América do Norte e da Europa. A região superou 72,6% de sua disparidade de gênero. Com base no ritmo atual, a região fechará a lacuna de gênero em 67 anos (WORLD ECONOMIC FORUM), 2022).

No Brasil, conforme Relatório elaborado pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), as mulheres têm mais chances de desemprego do que os homens, em que pesa a maior probabilidade de ela concluir o ensino superior. Ainda, o relatório demonstra que 77% das mulheres estavam empregadas contra 85% dos homens (OECD, 2021).

4. "Para a OIT, diálogo social compreende todo o tipo de negociações e consultas entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores sobre temas de interesse comum relativos a políticas econômicas, laborais e sociais sendo um aspecto crucial na prossecução da agenda do trabalho digno. Desde a sua fundação que a OIT promove a cooperação entre os constituintes tripartidos com vista a alcançar uma maior justiça social. Por outro lado, o diálogo social radica na natureza tripartida da Organização que garante a participação das três partes na conceção e adoção das normas internacionais do trabalho." (OIT).

Dentro de um panorama geral, para educar e empoderar as mulheres, há a necessidade de fechar o fosso digital. Nesse sentido, os setores público e privado devem trabalhar para acabar com a exclusão digital. Afinal, a educação online pode transformar a vida de bilhões de mulheres em todo o mundo (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022).

Os índices acima se refletem na estrutura do Poder Judiciário, que não está isento do machismo estrutural existente na sociedade. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça apontou que o Poder Judiciário brasileiro é composto por apenas 38,8% de magistradas em atividade. Apesar de ainda baixo, há evolução quando se compara com a composição em 1988, quando ocupação feminina era de 24,6% dos cargos da magistratura (CNJ, 2019).

No referido relatório, não constam dados específicos do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte. Contudo, no site do TJRN, é possível visualizar a composição do Tribunal, que tem 14 desembargadores e 1 desembargadora, 128 magistrados e 106 magistradas e 895 servidores efetivos e 852 servidoras efetivas. Ou seja, o número de mulheres, em qualquer das três categorias apontadas, é inferior ao de homens. E no topo da estrutura, apenas uma mulher compõe o quadro.

Portanto, o cenário descrito aponta uma realidade de desigualdade de gênero que permeia as estruturas do Tribunal Potiguar. Tanto é que houve o estabelecimento da paridade de gênero em comissão de concurso para ingresso na magistratura, por meio da alteração ao seu Regimento Interno, mediante a Emenda Regimental n.º 31/2021 (TJRN, 2021).

Contudo, é preciso refletir sobre outras medidas que podem ser tomadas para chegar a um resultado efetivo em prol de um ambiente laboral mais equânime em termos de gênero, conforme a existência da Agenda 2030.

CONSEQUÊNCIAS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NO JUDICIÁRIO E MEDIDAS IMPLEMENTADAS

A divisão entre naturezas (feminina e masculina) justificou a divisão sexual do trabalho como algo natural, impondo uma bipartição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo (KERGOAT, 2000).

Segundo Guimarães e Daou (2021, p.112):

A divisão sexual encerra algumas categorizações como "trabalho de mulher", "habilidades feminina", "natureza feminina", dentre outras, que são utilizadas não de forma inócuas, sem grandes efeitos, mas para definir o lugar que muitos ainda acreditam que a mulher deve ocupar na sociedade. Assim, a divisão sexual do trabalho produz consequências não só concernentes à perpetuação de uma hierarquia de gênero, mas também resulta nas hierarquias e nas subalternizações decorrentes de raça e de classe, na medida em que essas categorizações produzem vantagens para os homens e desvantagens para as mulheres, bem como constroem identidades e papéis sociais. O trabalho reprodutivo é, então, compreendido como a atribuição social de todo trabalho necessário para a reprodução da vida às mulheres

E isso moldou cultural e socialmente os corpos das mulheres, reforçou o discurso machista de inferioridade feminina e construiu masculinidades que promovem o discurso de dominação dos corpos femininos e, assim, perpetram violências contra as mulheres, manifestadas nas agressões psicológicas, feminicídios e assédios (fora e dentro do ambiente de trabalho).

De forma geral, a hierarquia de gênero, diretamente relacionada à desigualdade de gênero, tem consequências nocivas às relações sociais, pois resvala em violências (física, sexual, psicológica, social, patrimonial ou moral), acentua a ausência de representatividade nos espaços, especialmente nos espaços de poder (Executivo, Legislativo e Judiciário) e promove discriminações no mercado de trabalho, a exemplo das diferenças salariais e dispensas de gestantes.

Dessa forma, a imposição da mulher num patamar de inferioridade e a atribuição dentro da divisão sexual do trabalho e do exercício de determinados papéis beneficiam os homens, normalizam condutas machistas e reforçam violências que são danosas à sociedade como um todo, e isso se reflete nas próprias decisões judiciais. Por isso, é essencial a aplicação de mecanismos de contenção de violação de direitos fundamentais em prol da promoção da equidade entre homens e mulheres.

Nesse sentido, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou, em 2021, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero – instrumento que pôs luzes no tema para que o sistema de justiça brasileiro repense a sua forma de julgar ante uma metodologia que permite a identificação de obstáculos para o efetivo acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF/88), quando o processo envolver questões de gênero e suas interseccionalidades.

Facio (2009) explica que os processos de socialização patriarcal consolidam o androcentrismo, ao estabelecerem papéis distintos para o homem e para a mulher e utilizarem parâmetros valorativos dispareys para avaliá-los mesmo dentro das mesmas situações fáticas. Nesse sentido, ela estabelece passos que podem ser aplicados para democratizar a aplicação do Direito e, assim, diminuir as discriminações de gênero: 1) ter consciência da subordinação do sexo feminino; 2) identificar as formas em que se manifesta sexism, como androcentrismo, dicotomismo sexual, padrões duplo...; 3) identificar a invisibilidade da mulher; 4) identificar qual é a concepção ou estereótipo de mulher que serve de suporte ao texto normativo; 5) analisar o texto normativo levando em conta a influência e os efeitos sobre os demais componentes do fenômeno jurídico; e 6) ampliar e aprofundar a consciência do que é sexism e coletivizá-lo.

Seguir esses passos é essencial, pois a desigualdade de gênero no Judiciário, de forma geral, influencia no acesso à justiça e aparece 1) na conduta procedural, nas falas em audiências que vitimizam ou revitimizem mulheres, a exemplo dos casos de assédio, e 2) na prolação de decisões judiciais, que apresentam vieses machistas.

Outra consequência da desigualdade de gênero, que fere o princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CF/88), é a dificuldade de acesso aos postos de poder. Por exemplo, no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, somente há uma desembargadora.

Ademais, a ampliação da representatividade feminina em geral e nos espaços de poder foi tema do seminário “A Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura”, promovido pelo CNJ, em parceria com a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (Enfam) (CNJ, 2020).

No mesmo sentido, a Associação dos Juízes Federais do Brasil – AJUFE instituiu a Comissão AJUFE Mulheres, por meio da Portaria n.º 05, de 27 de fevereiro de 2017.

Trata-se de um grupo “[...] voltado à defesa das mulheres magistradas, ao estudo e debate de questões de gênero que afetam a carreira da magistratura” (AJUFE).

Outra providência foi a instituição de Grupo de Trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura, nos termos da Portaria n.º 44, de 03 de março de 2020, do CNJ (CNJ, 2020) e Resolução n.º 255, de 04/09/2018, do CNJ, que Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2018).

Além disso, as desigualdades de gênero, em geral, podem contribuir para as manifestações de violências, a exemplo do assédio no ambiente laboral. Nesse sentido, explica HIGA (2016, p.490):

O sucinto escorço da justaposição das mulheres no mercado de trabalho demonstra que elas não foram e talvez ainda não sejam totalmente bem-vindas no ambiente laboral, pois a independência econômica alcançada pelo exercício de atividade produtiva desmonta o estado de sujeição aos homens e faz com que elas invadam um setor outrora exclusivo e compitam por posições de maior destaque. A assimilação dessa premissa sociológica faz com que se aquilete a possibilidade da configuração de ambientes de trabalho hostis, ofensivos e vexatórios, nos quais a ojeriza à companhia feminina é externada por diferentes manifestações que desdenham os propalados ideais de igualdade

O assédio (moral, sexual e virtual) envenena o ambiente de trabalho e tem consequências para o indivíduo (adoecimento, por exemplo) e para o Tribunal (a exemplo da diminuição da produtividade).

Portanto, deve ser combatido por meio de treinamentos, fomento a denúncias e efetiva condução de processo administrativo disciplinar (PAD), ou seja, é preciso monitorar, fiscalizar e efetivar políticas de prevenção e enfrentamento de assédios.

Considerando os problemas apontados e algumas medidas adotadas que foram pontuadas, passar-se-á a tratar de possíveis soluções que podem ser adotadas pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte – TJRN.

POSSÍVEIS SOLUÇÕES QUE PODEM CONTRIBUIR PARA A EQUIDADE DE GÊNERO NO TJRN

Para pensar em soluções, é preciso, antes de tudo, entender os números que norteiam a questão de gênero dentro do TJRN.

Para tanto, é essencial construir relatórios que exponham dados em relação à ocupação de cargos por mulheres (servidoras, juízes e desembargadoras), bem como estatísticas em torno da existência de violências (por exemplo, assédio) praticadas no ambiente laboral do Tribunal – isso é importante para dar visibilidade ao problema.

Além disso, é essencial entender as causas e consequências da desigualdade de gênero, o que é imprescindível para a construção de políticas de combate ao problema.

Ainda, conforme lições de Hooks (2013), é necessário pensar em estruturas que permitam uma educação e pedagogia engajada para quebrar as resistências institucionais que reforçam a desigualdade de gênero. Sendo assim, é essencial fortalecer a cultura de equidade de gênero e incentivar a naturalização da liderança feminina.

Considerando essas premissas, seguem algumas ações que podem ser adotadas:

1) Fazer levantamentos para conhecer os números sobre a desigualdade de gênero e documentar em relatórios.

2) Criar um observatório da desigualdade de gênero que observe se há e onde há discrepâncias, a fim de corrigir os problemas.

3) Criar formalmente um comitê para a efetiva igualdade de gênero.

4) Ter políticas de cotas para observância da representatividade feminina nos cargos de liderança.

5) Incentivar e fiscalizar os encaminhamentos de denúncias de violações de direitos fundamentais por motivo de discriminação de gênero.

6) Exigir no concurso para ingresso de magistrados e servidores disciplinas relacionadas à importância dos estudos de gênero e dos direitos humanos das mulheres.

7) Exigir no concurso para ingresso de magistrados e servidores o conhecimento da metodologia exposta no Protocolo do CNJ para o julgamento com perspectiva de gênero.

8) Inserir nos cursos de formação e aperfeiçoamento de magistrados(as) e servidores(as) matérias que envolvam temas relacionados à perspectiva de gênero, a fim de que haja o ensino direcionado à interpretação das normas jurídicas por meio das lentes de gênero.

9) Aplicar, no que for possível, o Protocolo do CNJ nos processos judiciais e processos administrativos.

10) Promover palestras, ações e treinamentos para magistrados(as) e servidores(as) sobre equidade entre homens e mulheres, com foco na promoção de ambiente laboral saudável.

11) Combater as práticas de assédio que envenenam o ambiente laboral, adoecem trabalhador e reduzem a produtividade, por meio de treinamentos, fomento a denúncias e boa condução de PAD;

12) Fomentar, revisar e atualizar ações em prol da equidade de gênero, sempre que necessário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A falta de representatividade de mulheres nos espaços de poder e no âmbito do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte, conforme números apontados, é um fato que está em discrepância com o previsto no ODS 5 da Agenda 2030 e com o princípio constitucional da isonomia.

O Brasil é signatário da Agenda 2030 e isso impõe ao Judiciário adotar medidas que colaborem para a promoção da igualdade de gênero e, portanto, combatam os reflexos do machismo estrutural existentes na sociedade, o qual tem consequências nocivas às relações sociais, pois resvala em violências, acentua a ausência de representatividade nos espaços de poder e promove discriminações.

A luta pela igualdade de gênero é de todos (governos, parlamento, empresas, associações, sindicatos, sociedade civil, entre outros) e, em especial, é do Judiciário, pois é agente promotor da justiça e concretizador de direitos fundamentais, o que lhe exige primar, dentro de suas estruturas, pela observância do princípio da igualdade e cumprimento de compromissos internacionais, a exemplo da Agenda 2030.

Para tanto, é essencial que o TJRN adote ações efetivas, no que concerne às que foram apontadas neste artigo, a fim de minimizar, ou eliminar, a desigualdade de gênero em suas estruturas.

REFERÊNCIAS

AJUFE. **Ajufe Mulheres**. Disponível em: <https://www.ajufe.org.br/comissao-ajufe-mulheres>. Acesso em 21 ago. 2022.

ALPACA, Nathalie Hanna. Participação de mulheres no mercado de trabalho é 20% inferior à dos homens. **CNN**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/participacao-de-mulheres-no-mercado-de-trabalho-e-20-inferior-a-dos-homens/>. Acesso em 17 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parlamentares afirmam que mulheres têm dificuldade no acesso a espaços de poder**. 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/881351-parlamentares-affirmam-que-mulheres-tem-dificuldade-no-acesso-aos-espacos-de-poder/>. Acesso em 17 ago. 2022.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 21 ago. 2022.

CNJ. **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário. 2019**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Acesso em 15 ago. 2022.

_____. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo--18-10-2021-final.pdf>. Acesso em 21 ago. 2022.

_____. **Lideranças femininas defendem mais igualdade de gênero no Sistema de Justiça.** 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/liderancas-femininas-defendem-mais-igualdade-de-genero-no-sistema-de-justica/>. Acesso em 21 ago. 2022.

_____. **Resolução n.º 255, de 04/09/2018.** Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2670>. Acesso em 21 ago. 2022.

_____. **Portaria n.º 44, de 03/03/2020.** Institui Grupo de Trabalho destinado a avaliar mecanismos de maior participação das mulheres nos processos seletivos de ingresso à magistratura. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3215>. Acesso em 21 ago. 2022.

FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. In: SANTAMARÍA, Ramiro Ávila; SALGADO, Judith; VALLADARES, Lola (coord.). **El género en el derecho. Ensayos críticos.** Quito, Ecuador: V&M Gráficas, 2009, p.181- 224.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** Tradução Roberto Machado. Rio de Janeiro: edições Graal, 1979.

GUIMARÃES, Sandra Sueley Moreira Lurine; DAOU, Saada Zouhair. Divisão sexual trabalho, trabalho reprodutivo e as assimetrias de gênero na pandemia da covid-19. In: CUNHA, Leandro Reinaldo da; CAZELATTO, Caio Eduardo Costa (coord.). **Revista Direito e Sexualidade.** Salvador, v. 2, n. 1, p. 110-133, jan./jun. 2021.

HIGA, Flavio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista Direito FGV.** Vol. 12, nº 2. São Paulo, maio/ago. 2016, p. 484-515.

HOOKS, Bell. **Ensinando a transgredir:** a educação como prática da liberdade. Tradução Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

KERGOAT, Danielle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In: HIRATA, Helena et al. (coord.). **Dictionnaire critique du féminisme.** Paris: Presses Universitaires de France, 2000, pp. 35-44.

OECD. **Education at a Glance 2021.** Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b35a14e5-en.pdf?expires=1660553417&id=id&accname=guest&checksum=933A6D6F29FF3E88892B088309D62322>. Acesso em 15 ago. 2022.

OIT. **Tripartismo e Diálogo Social.** Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm. Acesso em 17 ago. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **To educate and empower women, we must close the digital divide.** 2022. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2022/08/womens-education-digital-divide/>. Acesso em 15 ago. 2022.

_____. **Global Gender Gap Report 2022.** Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/>

WEF_GGGR_2022.pdf. Acesso em 15 ago. 2022.

TJRN. TJRN estabelece paridade de gênero em comissão de concurso para ingresso na magistratura. 2021. Disponível em: <https://tjrn.jus.br/noticias/NoticiaView/1746>. Acesso em 15 ago. 2022.

_____. **Emenda Regimental nº 31, de 28 de julho de 2021.** Altera dispositivo do Regimento Interno do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte referente à comissão do concurso para os cargos de Juiz de direito Substituto. Natal, RN. Diário da Justiça Eletrônico. Ano 15. Edição 3306. Seção Presidência. Documento 03658088PDF. Disponibilizado em 28/07/2021. Sistema disponível em: <https://diario.tjrn.jus.br/djonline/goto.jsf>. Acesso em: 15 ago. 2022.

UNDP. Goal 5 Gender Equality. Disponível em: https://www.undp.org/sustainable-development-goals?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Br_and_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=EAIaIQobChMIZ5yWz7vl-QIVcoFIABodUQtHEAAYASAAEglzHPD_BwE. Acesso em 15 ago. 2022.