

Lideranças femininas no Direito e meritocracia

Ticiano Valdetaro Bianchi Ayala
especialista em Contencioso Civil Estratégico
e Arbitragem, sócia de Chediak Advogados

No último dia 15 de dezembro celebramos o Dia da Mulher Advogada, uma importante iniciativa da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB para homenagear a primeira mulher advogada, mas, sobretudo, para trazer luz à pauta da advocacia feminina, com vistas a construir uma sociedade que efetivamente ofereça igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, especialmente quanto às lideranças profissionais.

Para começar essa conversa, ressaltam-se os benefícios econômicos e sociais da inclusão de lideranças femininas. Um estudo do Fundo Monetário Internacional – FMI bem sintetiza a questão destacando que *“porque as mulheres trazem novas competências para o ambiente de trabalho, a diversidade de gênero é capaz de beneficiar um crescimento na produtividade”*¹. O mesmo estudo conclui que a inclusão feminina aumenta os ganhos dos próprios homens e da sociedade em geral, pois, como deveria ser óbvio, uma decisão tomada por homens e mulheres tem, simplesmente, maiores chances de ser mais adequada para uma maior quantidade de pessoas do que uma decisão tomada só por homens. Diversidade enriquece.

Esse fato é absolutamente corroborado por diversas fontes. Segundo a McKinsey, empresas com mais diversidade de gênero são 25% mais propensas a ter uma lucratividade acima da média. A Ernst Young destaca que a apresentação de 30% de mulheres líderes tende a acrescentar 6% de margem líquida às empresas. A PwC conclui que diversidade e inclusão são fatores fundamentais para o aumento da competitividade e inovação nas empresas². Um estudo da ONU e da OIT, financiado pela União Europeia, destaca a inclusão de mulheres no mercado de trabalho como solução para o retrocesso no pós-pandemia, pois *“traz benefícios para a segurança e estabilidade dos países ao*

¹ Tradução livre de *“A key result of the work developed in this paper is that, because women bring new skills to the workplace, gender diversity is likely to be beneficial to productivity growth”*. Estudo disponível para download em <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>, acessado em 18.12.2023

² <https://www.pwc.com.br/pt/quem-somos/inclusao-diversidade.html>, acessado em 18.12.2023

prevenir a ocorrência de conflitos violentos e diminuir o risco de instabilidade (...) elemento importante no desenvolvimento econômico dos países”³

É válido, portanto, destacar iniciativas e projetos já existentes há tempos para promover a igualdade e inclusão de mulheres nas diferentes áreas de atuação do Direito, que, a propósito, não são poucos.

Neste aspecto, o Poder Judiciário, o Ministério Público e as Defensorias por uma natural facilidade institucional, se destacam na efetiva implantação, há alguns anos, de (i) políticas de diagnóstico com pesquisas constantes e monitoramento do *status* das lideranças femininas no âmbito de suas áreas de atuação⁴; e de (ii) políticas afirmativas para a efetiva transformação das lideranças e aumento da participação feminina, com a edição de atos normativos⁵ estipulando medidas concretas para alcançar a desejada pluralidade.

No âmbito da advocacia privada, a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, exerce importante papel, tendo tornado obrigatório o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidatura de cada sexo para o registro de chapas no processo eleitoral, além de criar prerrogativas específicas em prol da advogada gestante e lactante (art. 7º-A da Lei 8.906/94); de promover campanhas de combate à violência contra a mulher e contra o assédio, com a tipificação da conduta disciplinar no art. 34, §2º da Lei 8.906/94. Adicionalmente, muitos dos principais e maiores escritórios de advocacia possuem algum tipo de política ou iniciativa em prol de lideranças femininas.

A realidade, porém, demonstra que essas necessárias políticas e ações ainda não foram suficientes para mudar o fato de que estamos longe da paridade, sobretudo quanto às lideranças no meio jurídico. Os dados mais atualizados do Conselho Nacional de Justiça – CNJ⁶ demonstram que 62% dos magistrados brasileiros são homens e apenas 38% são mulheres. Esse número fica ainda mais distorcido conforme se elevam as instâncias de

³ https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf , acessado em 18.12.2023

⁴ O Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) mantém constante monitoramento de informações a respeito do ingresso na magistratura e ocupação de cargos, visando analisar a paridade de gênero e raça no ingresso da magistratura. Os resultados dessas pesquisas são periodicamente divulgados por meio de Relatórios, tendo o mais recente sido publicado este ano.

⁵ A título de exemplo, citem-se: Resolução CNJ n.º. 106/ 2010; Resolução CNJ n.º. 255/ 2018; Resolução CSDPU n.º. 215/ 2023; Resolução CNMP n.º 259/2023; Portaria CNMP-PRESI n.º 55/2023, entre outros.

⁶ Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>, acessado em 18.12.2023.

juízo. E a análise da série histórica infelizmente revela⁷ que não é possível identificar uma curva ou tendência de crescimento da participação feminina no Poder Judiciário.

Uma pesquisa de 2018 da Women in Law Mentoring Brasil, uma instituição sem fins lucrativos vinculada à Bar Association de Nova Iorque sobre diversidade de gênero em escritórios de advocacia Brasileiros⁸ demonstrou que, embora o número absoluto de promoções de mulheres tenha recentemente se equiparado, as chances de uma mulher alcançar os mais elevados níveis ainda são muito inferiores às dos homens, pois “*Somente 34,9% das mulheres são contempladas no quadro de sócios de capital dos escritórios de advocacia, mesmo sendo elas 57% dentro dos escritórios jurídicos*”⁹.

Contraditoriamente às estatísticas que demonstram a falta de lideranças femininas no mundo jurídico, o INEP revela que os cursos universitários de Direito já contavam, em 2016, com 55,5% de mulheres matriculadas¹⁰. O Censo da Educação Superior¹¹ demonstra que, em 2022, as mulheres representavam pouco mais de 60% das pessoas a efetivamente concluir os cursos superiores. Dados do Ministério da Educação¹² demonstram que 54% das titulações em mestrado e doutorado são de mulheres. Elas são, ainda, a maioria dos inscritos na OAB¹³.

De tudo o que foi exposto acima, revelam-se algumas conclusões: a igualdade entre os sexos, sobretudo no âmbito das lideranças, é benéfica para todos e agrega inegável valor (econômico e social) às instituições, escritórios e empresas. As mulheres ingressam e concluem em maior número o curso de Direito, são mais aprovadas no exame da Ordem

⁷ A conclusão do estudo destaca que “*Com relação à equidade de gênero, deve-se sublinhar a impossibilidade, a partir das séries históricas apresentadas, de concluir sobre tendências de crescimento do percentual de ingressantes mulheres na magistratura*” (Ibidem).

⁸ A pesquisa incluiu escritórios listados no ranking do Chambers & Partners nas áreas de Resolução de Disputas, Trabalhista, Tributário e Societário do Sul e Sudeste do Brasil, bem como escritórios Full Service e Abrangentes destas regiões e áreas de prática listados na Análise Advocacia.

⁹ <https://www.wlm.org.br/como-esta-a-diversidade-de-genero-nos-escritorios-de-advocacia-no-brasil/>, acessado em 18.12.2023.

¹⁰ https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/resumo_tecnico/resumo_tecnico_censo_da_educacao_superior_2016.pdf, acessado em 18.12.2023.

¹¹ <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>, acessado em 18.12.2023

¹² <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/212-educacao-superior-1690610854/45981-no-brasil-mulheres-sao-maioria-nos-cursos-de-pos-graduacao>, acessado em 18.12.2023

¹³ 51,45% são mulheres, <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>, acessado em 18.12.2023

e fazem mais cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado. No entanto, alcançam menos o topo de suas carreiras.

Essa constatação enseja uma pergunta fundamental: o que limita ou impede as mulheres de alcançar as mais elevadas instâncias decisórias e priva a todos nós de colhermos o (presume-se) desejado benefício decorrente da pluralidade de sexos?

Certamente não há uma única resposta e o objetivo desta reflexão é antes trazer o questionamento do que desenvolver uma solução exaustiva.

Em estudo interessante sobre o tema em sua pesquisa de pós-doutorado sobre mulheres na advocacia, Patrícia Bertolin¹⁴ identifica uma barreira que chama de “teto de vidro” decorrente de padrões masculinos de carreira incompatíveis com a maternidade, descrevendo:

Esse teto de vidro está fortemente associado à maternidade, que, no discurso dos profissionais da advocacia, de ambos os sexos, é incompatível com o exercício profissional, em face da dedicação exigida pelos escritórios, traduzida em longas jornadas presenciais. Além disso, os critérios para avaliar o comprometimento profissional, entre os quais estão as longas jornadas e a disponibilidade permanente para o cliente, foram construídos em padrões masculinos.

Não identifiquei quem se dedicasse ao assunto que não trace um claro paralelo entre o nascimento dos filhos e a interrupção da ascensão profissional das mulheres, culminando, muitas vezes, com o abandono da carreira¹⁵ ou até mesmo a perda do emprego por jovens mães advogadas¹⁶. Uma das constatações da Profa. de Harvard e PhD Claudia Goldin, que lhe renderam o Prêmio Nobel de Economia em 2023, foi justamente demonstrar que o prejuízo à carreira das mulheres e a diferença salarial aumenta significativamente justamente após o nascimento do primeiro filho¹⁷. As estatísticas acima citadas e os estudos da ganhadora do Nobel de Economia, efetivamente demonstram que, no início da carreira, mulheres são tão ou mais bem sucedidas que os homens. De outro lado, mulheres

¹⁴ BERTOLIN, P. T. M. *Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados*, Cadernos de Pesquisa do Departamento de Pesquisas Educacionais da Fundação Carlos Chagas – FCC, v.47 n.163 p.16-42, jan./mar. 2017.

¹⁵ Patricia Bertolini descreve a dificuldade de conciliar a demanda de várias horas de trabalho com a vida doméstica e filhos pequenos, que, muitas vezes, leva ao abandono da carreira. *Ibidem.*, p. 35.

¹⁶ MACHADO, Cecília; NETO, Valdemar Pinho. *The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil*. EPGE – Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas - FGV, 2016, disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf, acesso em 18 dez. 2023.

¹⁷ <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/10/5-descobertas-que-levaram-claudia-goldin-a-ganhar-o-nobel-de-economia/>, acesso em 19 dez. 2023.

sem filhos e/ou divorciadas são, precisamente, as maiores ocupantes dos cargos de liderança¹⁸.

Simone de Beauvoir¹⁹ há muito denuncia que a forma como o padrão cultural patriarcal foi edificado é o meio mais eficaz de conservação dessas distinções: tomar o homem – e apenas ele – a *medida de todas as coisas* é o mais eficiente mecanismo para manutenção de relações assimétricas entre os sexos²⁰. Assim analisa Will Kymlicka:

A igualdade, porém, não pode ser alcançada permitindo que os homens construam instituições sociais segundo seus interesses e, depois, ignorando o gênero dos candidatos ao decidir quem preenche os papéis nestas instituições. O problema é que os papéis podem ser definidos de maneira que façam com que os homens sejam mais adequados a eles, mesmo na competição neutra quanto ao gênero.²¹

De início, exigem-se dos líderes uma disponibilidade e capacidade de dedicação inconciliáveis com o papel social doméstico tradicionalmente ocupado exclusivamente (e, ainda hoje, precípua e cumulativamente) pelas mulheres. Em seguida, constata-se que o *status quo* é baseado num conceito masculino de *meritocracia*, no qual são valorizadas características, reações e ações mais comumente observados nos padrões culturais masculinos e desvalorizadas características tipicamente femininas.

Certamente, portanto, a solução para uma efetiva ampliação das lideranças femininas no Direito passará pela (i) *redefinição dos critérios* de merecimento para alcançar os cargos mais altos, e (ii) *melhor distribuição* entre homens e mulheres, dos afazeres pessoais não relacionados ao trabalho, como os cuidados domésticos e dos filhos.

Muito se fala desse segundo ponto. É possível identificar uma verdadeira revisão cultural, sobretudo nas gerações mais jovens, e a participação cada vez maior dos homens nas tarefas domésticas e familiares. Sem prejuízo da necessidade de um avanço ainda maior, até alcançar a efetiva igualdade na dupla jornada de trabalho²², é preciso falar também do

¹⁸ <https://www.bbc.com/portuguese/geral-51252462>, acesso em 18 dez. 2023.

¹⁹ BEAUVOIR, S. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1980.

²⁰ Essa assimetria despercebidamente contaminou a base da própria teoria liberal clássica sem que, talvez durante séculos, ninguém tenha denunciado a contradição em proclamar a igualdade entre os homens, independentemente das “*diferenças ou capacidades das partes*” (LOCKE, John. *Dois tratados sobre o Governo*, 1689) e, ao mesmo tempo, sustentar uma subordinação das mulheres aos homens justamente por alegadamente serem mais fracas e menos capazes.

²¹ KYMLICKA, W. *Filosofia política contemporânea: uma introdução*. Tradução Luís Carlos Borges. São Paulo, Martins Fontes, 2006, p. 307.

²² Nas palavras de Claudia Goldin, ganhadora do Prêmio Nobel de Economia de 2023: “*Nunca teremos igualdade de gênero até que tenhamos equidade entre os casais*” (<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/10/09/especialista-no-mercado-de-trabalho-da-mulher-ganha-premio-nobel-de-economia-2023.ghtml>, acessado em 19.12.23)

primeiro ponto, esse ainda mais negligenciado. Pois, por mais qualificadas ou dedicadas profissionalmente que sejam as mulheres, elas jamais serão homens e, com isso, dificilmente conseguirão alcançar critérios de avaliação baseados numa lógica de habilidades e culturas masculinas. Nesse sentido:

Considere o fato de que a maioria dos trabalhos “*exigem que a pessoa, neutra quanto ao gênero, que esteja qualificada para eles seja alguém que não é o guardião primário de uma criança em idade pré-escolar*” (Mackinnon, 1987: 37”). Dado que ainda se espera que as mulheres tomem conta dos filhos em nossa sociedade, os homens tenderão a se sair melhor do que as mulheres ao competir por tais trabalhos²³

Destaque-se que esse suposto teto invisível que hoje barra a ascensão feminina não me parece se originar, ao menos na maioria dos casos, a uma posição *deliberadamente preconceituosa*, ainda que estrutural ou implícita, de exclusão de mulheres pelas lideranças que hoje tomam as decisões, como visto, ainda majoritariamente masculinas no âmbito do Direito.

O que se vê, em muitos casos, é uma genuína e sincera *intenção* de integrar mulheres. Vimos acima diversas políticas afirmativas existentes há anos com o objetivo de desfazer essas assimetrias, mas que, simplesmente, não estão funcionando adequadamente ou cuja efetividade dependeria de uma escala temporal incompatível com o momento em que vivemos, em que o mundo, e os avanços, giram numa impressionante velocidade. Esse fato é também destacado por Will Kymlicka:

Isso não acontece porque haja discriminação contra as mulheres candidatas. Os empregadores podem não dar atenção ao gênero dos candidatos ou podem, na verdade, desejar contratar mais mulheres. O problema é que muitas mulheres carecem de qualificação relevante para o trabalho – isto é, serem livres de responsabilidades pelo cuidado dos filhos. Há neutralidade quanto ao gênero no fato de que os empregadores não atentam para o gênero dos candidatos, mas não há igualdade sexual, pois o trabalho foi definido sob o pressuposto de que seria preenchido por homens que tivessem mulheres em casa, cuidando dos filhos.²⁴

Nessa trajetória, já se viram muitos avanços e o espaço hoje encontrado para o debate sobre a igualdade de homens e mulheres é, por si só, um caminho louvável para a redução das diferenças entre os sexos. Mas é preciso ampliar o debate sobre *meritocracia*.

O termo *meritocracia* ou “poder pelo mérito” remonta a um sistema de hierarquização e premiação baseado nas conquistas pessoais de cada indivíduo. Mérito seria, nesse

²³ *Ibidem.* p. 308

²⁴ *Ibidem.* p. 308

contexto, o vetor resultante de um misto de inteligência, esforço e instrução. O termo, contudo, se popularizou a partir de sua crítica, pelo sociólogo inglês Michael Young²⁵, que trazia à palavra um conteúdo pejorativo e sarcástico, contrário à discriminação positiva e negativa que poderia trazer à sociedade, marcada por um desigual sistema educacional, que macularia o sistema de *méritos*.

A crítica foi, aliás, recentemente renovada com a marcante e sensível crítica de Michael Sandel, que denunciou o potencial tirânico de exageradas e míopes visões da meritocracia:

É difícil ler essa frase²⁶ sem amar a meritocracia, sem enxergá-la como uma irrevogável resposta à injustiça – uma vindicação do talento acima do preconceito, do racismo e das oportunidades desiguais. E, a partir desse pensamento, é um passo pequeno até a conclusão de que uma sociedade justa é meritocrática, onde todo mundo tem uma chance igual de ascender até onde o seu talento e seu trabalho árduo os levarem.

Mas isso é um erro. A moral da história de Henry Aaron não é que deveríamos amar a meritocracia, mas que deveríamos detestar um sistema de injustiça racial do qual consegue-se escapar somente rebatendo, em *home runs*. Igualdade de oportunidade é uma correção moralmente necessária da injustiça.²⁷

Isso porque não há como estabelecer umnexo de causalidade absoluto entre os resultados alcançados pelos indivíduos e os seus esforços e qualidades pessoais²⁸. Os fatos sucintamente mostrados nesta análise e diversos outros estudos²⁹ revelam que aspectos

²⁵ O termo é de autoria do sociólogo Alan Fox, publicado num artigo científico de 1956, mas ficou indelevelmente marcado na história pelo livro *Rise of the Meritocracy* (Levantar da Meritocracia), de Michael Young, publicado em 1958.

²⁶ Para ilustrar o papel despótico que uma sociedade cega pela meritocracia pode ter, o filósofo e professor de Harvard narra a história Henry Aaron, um dos melhores jogadores de beisebol nos Estados Unidos, que teve uma carreira extraordinária em razão de seu talento excepcional, a despeito de não ter tido acesso a condições mínimas de treinamento, sendo preto e tendo nascido no Sul segregado.

²⁷ SANDEL, M. J. *A Tirania do Mérito: o que aconteceu com o bem comum?* Tradução Bhuvli Libanio. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020, p. 321.

²⁸ É, no mínimo, divertida a lição de Yusef Noah Harari: “Obviamente, as diferenças nas habilidades naturais também desempenham seu papel na formação de distinções sociais, mas tais diversidades de aptidão e caráter costumam ser medidas por hierarquias imaginadas. Isso acontece de duas formas importantes. A primeira e a principal delas é que a maioria das habilidades precisa ser cultivada e desenvolvida. Mesmo que alguém nasça com um talento em particular, esse talento normalmente permanecerá latente se não for estimulado, lapidado e exercitado. Nem todas as pessoas têm a mesma chance de nutrir e aperfeiçoar suas habilidades. Ter ou não essa oportunidade costuma depender de sua posição na hierarquia imaginada pela sociedade em que estão inseridas. Harry Potter é um bom exemplo. Tirado de sua família notável de bruxos e criado por *trouxas* ignorantes, ele chega a Hogwarts sem nenhuma experiência em magia. São necessários sete livros até que ele aprenda a dominar plenamente seus poderes e conheça suas habilidades excepcionais. HARARI, Y, N. *Sapiens (Nova Edição)*: Uma breve história da humanidade. Companhia das Letras, p. 148

²⁹ Diversos são os estudos sobre as razões do sucesso. O livro *Fora de Série: Outliers*, de Malcolm Gladwell da Editora Sextante, publicado em 2008 no Brasil contribui para a conclusão de que vários fatores influenciam o sucesso, inclusive um elemento aleatório de sorte em suas experiências pessoais. O sucesso não é um fenômeno isolado de um indivíduo talentoso e virtuoso.

socioculturais como sexo (além de cor, religião e outros) efetivamente influenciam – positiva ou negativamente – de forma relevante os sucessos ou insucessos de um indivíduo, independentemente de seus esforços pessoais. Não há mérito indissociável de um contexto.

No caso de homens e mulheres, a disparidade no binômio esforço-resultado já alcançou a cultura pop na voz de Taylor Swift, que desabafa: “*estou tão cansada de correr o mais rápido que posso, imaginando se eu chegaria lá mais rápido se eu fosse um homem*”³⁰.

O que parece faltar no epicentro da discussão jurídica e filosófica sobre igualdade sexual é, portanto, a necessidade de *revisitar os critérios* hoje utilizados para a definição dos méritos necessários aos ocupantes dos cargos mais altos nas instituições e em todos os *locus* de liderança jurídica, de forma a eliminar a injustiça gerada pela limitação das promoções à cultura de sucesso, de resultados e de habilidades masculinas. Para eliminar a tirania desse sistema meritocrático patriarcal, é necessário abrir espaço para os talentos e valiosas experiências femininas adquiridas, inclusive (por que não?) por meio da vivência familiar e da inegável habilidade que advém de equilibrar esses dois importantes aspectos da vida individual, social e comunitária desempenhada majoritariamente por mulheres.

Não se ignora que, segundo uma lógica de mercado pura, essa política inclusiva em benefício das mulheres gera custos. Mas, para além dos benefícios da diversidade já citados no início desse trabalho, é preciso também destacar que, como ressalta James Heckman, vencedor do Prêmio Nobel de Economia no ano de 2000, retorno pelo investimento na criação e educação de crianças pequenas é um dos mais eficientes e seguros que existem:

Qual é o preço dessa negligência [de intensos e dedicados estímulos nos primeiros 6 anos de vida]? Altíssimo. Países que não investem na primeira infância apresentam índices de criminalidade mais elevados, maiores taxas de gravidez na adolescência e de evasão no ensino médio e níveis menores de produtividade no mercado de trabalho, o que é fatal. Como economista, faço contas o tempo inteiro. Uma delas é especialmente impressionante: cada dólar gasto com uma criança pequena trará um retorno anual de mais 14 centavos durante toda a sua vida. É um

³⁰ Tradução livre de “*I’m so sick of running as fast as I can / Wondering if I’d get there quicker / If I was a man*”, da música *The Man*, da artista pop americana.

dos melhores investimentos que se podem fazer — melhor, mais eficiente e seguro do que apostar no mercado de ações americano.³¹

E, se toda a humanidade colherá os frutos desse intenso investimento na formação das futuras gerações, simplesmente não é justo que as mulheres assumam, sozinhas, os ônus desse esforço e dedicação³², absorvendo de forma solitária a contenção de suas vidas pessoais e carreiras gerada pela necessária e dedicada atenção ao pleno desenvolvimento das futuras gerações.

Ticiania Valdetaro Bianchi Ayala, especialista em Contencioso Civil Estratégico e Arbitragem, sócia de Chediak Advogados

³¹ As conclusões do autor são resumidas em entrevista para a revista VEJA, disponível em <https://veja.abril.com.br/revista-veja/james-heckman-nobel-desafios-primeira-infancia>, acessado em 19.12.23

³² Não há como fechar os olhos para o valor desse trabalho invisível estimado por Hildete Pereira de Melo, professora e pesquisadora da Faculdade de Economia da UFF, no ano de 2005, em R\$ 235,4 bilhões, equivalentes a 11% do Produto Interno Bruto (PIB) Brasileiro na época, ou à totalidade do PIB do Estado do Rio de Janeiro. Fonte: <https://www.uff.br/?q=noticias/09-05-2018/pesquisa-da-uff-destaca-impacto-do-trabalho-domestico-na-economia-nacional>, acessado em 19.12.2023.