UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

THARUELL LIMA KAHWAGE

# Mulheres na magistratura paraense: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres

Ribeirão Preto
2017

THARUELL LIMA KAHWAGE

# Mulheres na magistratura paraense: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientadora: Profa. Livre Docente Fabiana Severi

Ribeirão Preto

2017

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca
e Seção Técnica de Informática da FDRP/USP,
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Kahwage, Tharuell Lima
K12m Mulheres na magistratura paraense: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres / Tharuell Lima Kahwage; orientadora Fabiana Cristina Severi. -- Ribeirão Preto, 2017.
181 p.

Dissertação (Mestrado - Departamento de Direito Público) -- Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2017.

1. JUSTIÇA DE GÊNERO. 2. FEMINIZAÇÃO DA PROFISSÃO JURÍDICA. 3. DIREITOS HUMANOS DE MULHERES. 4. DEMOCRATIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO. I. Severi, Fabiana Cristina, orient. II. Título

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Nome: KAHWAGE, Tharuell Lima.
Título: Mulheres na magistratura paraense: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências - Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

**DEDICATÓRIA**

Às minhas sobrinhas Jojô e Bebel, por ressignificarem todo o amor e a beleza que há no mundo.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, porque a finalização e entrega desta dissertação só podem ser explicadas por um milagre divino que recaiu sobre a minha pessoa. Muita fé e amor me guiaram nesta jornada.

Agradeço aos meus pais, Rui e Silvia, por todas as formas de apoio, pela confiança em mim e, principalmente, pelo amor e carinho sempre presentes em nossas conversas pelo telefone e em nossos saudosos reencontros. Este trabalho é também dedicado a vocês, a quem devo tudo e um pouco mais.

Ao meu irmão Rafael e a minha cunhada Paola, por todo o apoio, carinho, ajuda e acolhimento desde que cheguei a Ribeirão Preto. Sem vocês, nada disso seria possível – nem mesmo sonhar em fazer mestrado. Muito obrigada é pouco perto do que vocês fizeram por mim.

À minha irmã Nathália, agradeço o apoio, as conversas sobre a vida e as constantes correções deste trabalho. Tenho consciência dos custos emocionais e físicos envolvidos em cada revisão – afinal, não é fácil ser mãe, esposa, mestranda, jornalista e crossfiteira rs. Quero que saibas que és a principal responsável pela renovação do meu desejo e empenho em querer escrever cada vez melhor. Obrigada por ser essa inesgotável fonte de inspiração!

Às minhas amigas Paula, Mailô e Samia, companheiras de longa data nessa jornada inesperada e imprevisível que é a vida. A distância só aumentou o meu desejo de continuar caminhando ao lado de vocês, porque nessa amizade encontrei laços de amor e acolhimento sem precedentes. Estar perto de vocês é estar em paz: home is wherever with you.

Ao amigo Felipe Cruz, a quem devo não apenas as correções deste trabalho, mas, principalmente, ao desenvolvimento de mecanismos de sobrevivência nesta fase da vida chamada "ser adulto" e "estar na academia" – uma interseção, no mínimo, perigosa. Graças às tuas palavras sempre tão amorosas, carinhosas e pontuais eu pude sentar a frente do computador e esperar por mim mesma nesse embate de perdas, reconstruções e superação inerentes ao processo de escrita. Ser tua amiga é, além de um grande privilégio, ter a constante certeza de que há magia e beleza no ser humano. Felipe, amigo, tu és amor em pessoa, muito obrigada!

À Gabriela Perissinotto, com quem eu dividi muito além de cafés, almoços, viagens e conversas. Descobri em ti uma amiga em quem posso confiar a qualquer hora, mesmo nos dias em que foste pra Sumaré rs. Obrigada por rir de nervoso comigo, pela companhia, pela

jornada de tantas dores e incertezas que, juntas, finalizamos. És uma amiga para vida e, sem ti, esse trabalho também não teria sido possível. Muito obrigada, do fundo do coração!

A André Antonietto, mestrando e amigo de sofrência nessa jornada acadêmica. Como bem sabes, meus agradecimentos vão além do apoio na pesquisa e com as burocracias da FDRP; me estendeste a mão e estiveste presente nos momentos mais difíceis e solitários, e contar com a tua amizade nesse período foi de uma importância impossível de ser colocada em palavras. E como nem tudo na vida são tristezas e dificuldades, agradeço ainda pelos felizes e despretensiosos dias de café, chocolate e prosa sobre as incertezas da vida adulta. Obrigada por compartilhar comigo essa jornada, amigo!

À minha orientadora Fabiana Severi. Há não muito tempo, disse a uma amiga que, às vezes, a nossa gratidão é tamanha que tentar expressá-la em palavras é uma tarefa quase impossível. Apesar disso, acredito que é nessa dificuldade de verbalizar sentimentos que reside a melhor forma de demonstrá-los. Muito obrigada por acreditar em mim, pelo apoio e pela confiança nesses dois anos. Eu te admiro muito!

Ao amigo Maurício Buosi Leme, pela sempre tão atenciosa e gentil leitura deste trabalho e pelos momentos incríveis que dividimos juntos nesses meus dois anos de FDRP. Te conhecer e me tornar tua amiga foi uma grande sorte. Obrigada, tu és um ser humano iluminado!

Às minhas sobrinhas Jojô e Bebel. O simples fato de vocês existirem me dá forças para resistir, e é por vocês que eu nunca vou deixar de lutar por um mundo mais democrático e menos hostil à diversidade.

Por fim (mas não menos importante), agradeço imensamente a Nina Simone Kahwage, minha schnauzer miniatura, companheira de todos os instantes, felicidades e agruras. Nina, we are destined to be old women with no regrets.

**EPÍGRAFE**

O tipo realmente importante de
liberdade requer atenção, consciência,
disciplina, esforço e a capacidade genuína de
se importar com os outros e de se sacrificar
por eles inúmeras vezes, todos os dias, numa
miríade de formas corriqueiras e pouco
excitantes. Essa é a verdadeira liberdade.
(David Foster Wallace)

## RESUMO

KAHWAGE, Tharuell Lima. **Mulheres na magistratura paraense**: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres. 2017. 181f. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os possíveis impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional do Tribunal de Justiça do Pará, especialmente em termos de efetivação dos direitos humanos das mulheres, a partir das perspectivas das desembargadoras que atuam no órgão. A escolha do TJPA justifica-se por ser o único Tribunal de Justiça cuja composição de desembargadoras é consideravelmente maior que a de desembargadores (64%), conforme censo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2014. Além disso, o órgão teve quatro presidências ocupadas por mulheres e duas por homens nos últimos dez anos, situação atípica em relação ao restante do país. Para tanto, partimos da hipótese recorrente em pesquisas sobre mulheres na profissão jurídica: afinal, a maior presença de mulheres no Judiciário pode trazer uma perspectiva diferente para a atuação jurisdicional, especificamente para a efetivação de direitos humanos das mulheres? O fato da composição do TJPA ser predominantemente feminina significa que as desembargadoras vivenciam menos discriminações na carreira? A metodologia utilizada é qualitativa, tendo como instrumento de coleta de dados a realização de entrevistas semiestruturadas com as desembargadoras. Em relação à análise de dados, as entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, com a elaboração de cinco categorias-chave: trajetória profissional, discriminações, relação carreira x família, diferenças de gênero no fazer jurisdicional e percepções sobre feminismo. Como resultados, concluímos que as percepções das desembargadoras acerca das discriminações vividas na carreira, bem como àquelas relativas à existência de diferenças no fazer jurisdicional são influenciadas pelos ideais da neutralidade e da imparcialidade. Esses resultados apontam para a necessidade de repensarmos não apenas a cultura masculina imbricada na profissão jurídica, mas, principalmente, os fundamentos capazes de servir como sólida base teórica para assegurar a igualdade de gênero (e de outros marcadores de diferenças sociais) no Poder Judiciário.



**Palavras-chave**: Justiça de gênero. Feminização da profissão jurídica. Direitos humanos de mulheres. Democratização do Judiciário.

## ABSTRACT

KAHWAGE, Tharuell. **Women in the state of Pará magistracy**: an analysis of the female judges of the Court of Justice of the State of Pará (TJPA) perceptions on both the professional trajectory and the jurisdictional action aimed at the realization of the women's human rights. 2017. 181f. Dissertação de Mestrado - Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017.

The objective of the present research is to analyze the possible impacts of gender composition on both the professional trajectory and the jurisdictional performance of the Court of Justice of Pará, especially in terms of the women's human rights effectiveness, based on the perspectives of the judges that work in the institution. Selecting TJPA is justified because it is the only Court of Justice whose female judges composition is considerably higher than that of male judges (64%), according to a census conducted by the National Justice Council in 2014. In addition, in the last ten years four women occupied presidencies against only two occupied by men, which is an atypical situation compared the rest of the country. For this, we start with the recurrent hypothesis in research on women in the legal profession: after all, can the greater women's presence in the Judiciary bring a different perspective to the judicial process, specifically for the realization of women's human rights? Does the fact that the TJPA composition is predominantly feminine mean that judges experience less career discrimination? The methodology used is qualitative, having as an instrument of data collection the performance of semi-structured interviews with the judges. Regarding data analysis, the interviews were submitted to content analysis, with the elaboration of five key categories: professional trajectory, discrimination, career and family relationships, gender differences in jurisdictional making and perceptions about feminism. As a result, we conclude that judges' perceptions of career discrimination, as well as those concerning the existence of differences in jurisdictional doings, are influenced by the ideals of neutrality and impartiality. These results point to the need of rethinking not only the masculine culture imbricated in the legal profession, but also the foundations capable of serving as a solid theoretical basis in ensuring gender equality (and other markers of social differences) in the Judiciary.



**Keywords**: Gender justice. Feminization of the legal profession. Women's human rights. Democratization of the Judiciary.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Antigo colégio Lauro Sodré ..... 105
Figura 2 - Atual entrada principal do TJPA ..... 105
Figura 3 - Sala dos julgamentos do pleno ..... 106
Figura 4 - A famosa escadaria principal que dá acesso à sala de julgamento do pleno ..... 107
Figura 5 - Desembargadoras e Desembargadores do TJPA ..... 108

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---|---|
| **CEDAW** | Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher |
| **CNJ** | Conselho Nacional de Justiça |
| **CPC** | Código de Processo Civil |
| **FDRP** | Faculdade de Direito de Ribeirão Preto |
| **OAB** | Ordem dos Advogados do Brasil |
| **STM** | Superior Tribunal Militar |
| **TJ** | Tribunal de Justiça |
| **TJPA** | Tribunal de Justiça do Para |
| **TJSP** | Tribunal de Justiça de São Paulo |
| **TJPI** | Tribunal de Justiça do Piauí |
| **TJPE** | Tribunal de Justiça do Pernambuco |
| **TJRJ** | Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro |

**SUMÁRIO**

1 INTRODUÇÃO ..... 13
2 DESIGUALDADES NA PROFISSÃO JURÍDICA: ..... 22
2.1 Considerações sobre a carreira da advocacia ..... 27
2.2 Considerações sobre a magistratura ..... 29
2.3 Barreiras e obstáculos ao desenvolvimento da carreira de mulheres ..... 33
2.3.1. Barreiras externas ..... 36
2.3.2. Barreiras internas: baixa autoeficácia e formação em áreas tradicionalmente femininas ..... 49
2.4 Desigualdades de gênero na magistratura e na advocacia ..... 51
2.4.1. Segregação horizontal ..... 51
2.4.2. Segregação vertical ..... 54
2.5 Concentração em cargos da administração de justiça ..... 59
2.6 As barreiras enfrentadas por mulheres negras, hispânicas e latinas ..... 61
2.6.1. Relatórios ..... 62
2.6.2. Pesquisas qualitativas sobre a situação de mulheres negras, hispânicas e latinas na profissão jurídica ..... 68
2.6.3. Magistratura ..... 73
3 Por que ter um Poder Judiciário diversificado? ..... 75
3.1 O argumento do efeito educativo ou simbólico ..... 77
3.2 O argumento da legitimidade democrática e a confiança pública ..... 77
3.3 Argumento da equidade ..... 80
3.4 Argumento da imparcialidade ..... 83
3.5 O argumento da diferença ..... 85
4 O gênero nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA ..... 97
4.1 Procedimentos metodológicos de coleta e análise dos dados ..... 97
4.2 Breve relato da experiência em campo ..... 100
4.3 Breves considerações sobre o TJPA ..... 104
4.4 Sobre as desembargadoras e a mulher selvagem de Clarissa Estés ..... 108
4.5 Sobre aparência, gabinetes e identidade profissional: ..... 113
4.6 Por que tem mais mulheres no TJPA? ..... 115
4.7 Trajetória profissional ..... 118
4.8 Discriminações de gênero ..... 123
4.8.1. Grupo 1: negação categórica de qualquer experiência ou existência geral de discriminação de gênero ..... 126
4.8.2. Grupo 2: reconhecem existência de discriminação, mas atribuem a outros fatores 131

4.8.3. Grupo 3: respostas conflitantes que negaram e depois relataram experiências de discriminação, forneceram desculpas ou minimizaram o tratamento a que foram submetidas. ..... 132
4.8.4. Grupo 4: Afirmação da desigualdade ..... 135
4.8.5. Grupo 5: a percepção individualista das barreiras discriminatórias de gênero 136
4.8.6. Grupo 6: a percepção das discriminações de gênero como decorrências da natureza diferente e própria das mulheres ..... 138
4.9 Relação carreira X família ..... 141
4.10 Percepções sobre feminismo ..... 143
4.11 Diferenças de gênero no fazer jurisdicional (imparcialidade) ..... 147
4.12 A imparcialidade na magistratura ..... 156
5 Conclusão ..... 161
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 165
ANEXOS ..... 174

# 1 INTRODUÇÃO

A ideia deste trabalho surgiu a partir de pesquisas realizadas pelo Grupo de Estudos em Direitos Humanos, Educação e Cidadania, conduzido pela Professora (e minha orientadora) Fabiana Severi, sobre a composição de gênero dos Tribunais de Justiça do Brasil. Mais especificamente, a partir da descoberta de um dado: a composição de mulheres do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), correspondente a 64% dos desembargadoras.

Além do alto percentual de desembargadoras, outros dados igualmente curiosos sobre o Tribunal foram encontrados e motivaram o desejo por compreender melhor a realidade do TJPA: i) nos últimos dez anos, quatro mandatos de presidência foram ocupados por mulheres e apenas dois por homens; ii) o TJPA foi o primeiro Tribunal de Justiça (TJ) a indicar uma mulher para a presidência do órgão, a desembargadora Lydia Fernandes, em 1979, bem como o primeiro TJ a ser presidido por um desembargador negro, em 1968, o desembargador Agnano Monteiro Lopes (SEVERI, 2016).

As tramas da vida são tais que estes dados sobre o TJPA foram coincidentemente encontrados pouco após a minha aprovação no processo seletivo de mestrado da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto/USP, em 2015. Eu, que sou paraense, nascida e criada em Belém, recebi o convite de minha orientadora para pesquisar sobre o TJPA e tentar compreender esta configuração atípica do órgão – afinal, quem melhor do que uma mulher, paraense e advogada para pesquisar a composição de gênero do órgão?

Embora, de início, não tivesse me interessado pela proposta, decidi aceitar o desafio. Aos poucos, quanto mais eu lia sobre mulheres na profissão jurídica em diversos países (do Japão, passando pelos Estados Unidos e chegando à Bósnia Herzegovina), mais pude compreender a especificidade e atipicidade do TJPA. Os dados desse TJ contrariam praticamente todos os estudos e pesquisas que analisamos sobre mulheres na profissão jurídica no mundo: as desembargadoras paraenses são a maioria e ocupam cargos hierarquicamente superiores dentro da carreira; além disso, o TJPA foi o primeiro a nomear uma mulher para a presidência, em 1979, período em que vários tribunais sequer tinham desembargadoras em sua composição. E isso ocorre justamente em um dos Estados com menor visibilidade no país: o Pará.

Nesse momento, o desejo por pesquisar uma instituição que sempre esteve ali, na cidade onde morei a vida inteira – e que, até então, era burocrática e desinteressante - começou a florescer. Uma série de perguntas começou a surgir: afinal, o que justifica que o TJPA, localizado em um estado de baixa visibilidade e sem um histórico de decisões

consideradas "progressistas" (a exemplo do TJRS), possua o maior percentual de mulheres no desembargo, considerando o Brasil e diversos países do mundo? As mulheres do Pará são mais engajadas politicamente? O TJPA pode ser um exemplo de Tribunal democrático do ponto de vista da representatividade e da legitimidade de sua instituição? Estamos diante de mera composição de gênero atípica ou, de fato, as desembargadoras que ali atuam estão alinhadas às pautas feministas de direitos das mulheres? As desembargadoras estão cientes da atipicidade da composição do TJPA? Elas sofreram ou ainda sofrem discriminação na profissão, com base em gênero?

Por óbvio, a maioria dessas perguntas permanece em aberto, uma vez que seria impossível respondê-las no curto espaço de tempo de um mestrado. Porém, esses questionamentos me guiaram durante toda a pesquisa e serviram de incentivo para que o meu interesse e curiosidade permanecessem sempre renovados. Foram dois anos e três viagens ao Pará, a fim de entrevistar as desembargadoras e coletar impressões e dados sobre o TJPA. Após tantas idas e vindas, elaboramos nosso objetivo de pesquisa, que não sofreu mudanças até o final desta dissertação.

Assim, nesta pesquisa, nosso objetivo é analisar os possíveis impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional do Tribunal de Justiça do Pará, especialmente em termos de efetivação dos direitos humanos das mulheres, a partir das perspectivas das desembargadoras que atuam no órgão. Neste ponto, destacamos que, embora o nosso objetivo seja a análise das percepções de *desembargadoras* - ou seja, da carreira da magistratura -, entendemos que seria importante para a pesquisa trazer alguns dados relativos à advocacia, por ser considerada uma carreira "porta de entrada" para a magistratura. Além disso, a apresentação de dados acerca das desigualdades na advocacia ajuda a reforçar o argumento de que o gênero e raça/etnia determinam as oportunidades, as formas de acesso e as posições ocupadas na profissão jurídica, independente da carreira escolhida.

Em termos de estrutura, este trabalho se divide em introdução, três capítulos e conclusão. No primeiro capítulo, referente às desigualdades de gênero na magistratura e na advocacia, realizamos uma revisão bibliográfica de estudos e pesquisas de diversos países sobre as principais barreiras que obstaculizam o acesso e o desenvolvimento da carreira de mulheres. Infelizmente, em virtude da escassez de estudos sobre mulheres na profissão jurídica – e em particular sobre a presença de mulheres no Poder Judiciário[1] e a sua relação

[1] De acordo com Morel e Pessanha (2006, p.31), o Brasil não tem uma tradição de estudos acadêmicos sobre o Judiciário, embora exista extensa bibliografia sobre a categoria dos advogados e sobre o ensino do Direito no país. Ainda, segundo as autoras, há considerável produção acadêmica sobre o perfil da magistratura e a sua

com as mudanças na forma de se produzir decisões judiciais -, não foi possível focar nossos esforços em produções acadêmicas brasileiras. Deste modo, optamos por trazer dados de vários países (em especial os ocidentais, com destaque para a produção norte-americana, argentina, australiana e inglesa), até mesmo como uma forma de ressaltar a atipicidade da configuração do TJPA.

Em seguida, fizemos uma revisão bibliográfica sobre as principais desigualdades de gênero encontradas na advocacia e na magistratura, as quais são provenientes das barreiras estruturais e simbólico-culturais vivenciadas por mulheres no trabalho. Três são as desigualdades analisadas: a segregação vertical, referente à concentração de mulheres em cargos de baixo escalão, a segregação horizontal, que diz respeito à migração para áreas/ramos considerados "adequados" ao gênero e, por fim, a concentração de mulheres em cargos na administração de justiça.

Ainda neste capítulo, fizemos o levantamento e a análise de dados sobre a situação de mulheres negras, hispânicas e latinas na magistratura e na advocacia. Apesar da escassez de pesquisas e estudos encontrados sobre a temática, nosso intuito foi demonstrar as particularidades das experiências, barreiras e discriminações enfrentadas por nós, mulheres, as quais são decorrentes da articulação entre raça e gênero, isto é, do racismo e do sexismo.

Já no segundo capítulo, buscamos apresentar uma das principais discussões envolvendo a temática diversificação (ou democratização) do Poder Judiciário, a partir da maior participação de grupos tradicionalmente excluídos, como é o caso de mulheres. De modo geral, quatro são os principais argumentos empregados nas discussões que buscam responder à pergunta: por que queremos um Poder Judiciário diversificado? Entre estes argumentos estão i) a legitimidade democrática e a confiança pública; ii) o argumento da diferença; iii) o argumento educativo/simbólico; iv) o argumento da imparcialidade.

Introduzimos esse debate no trabalho justamente em virtude da atipicidade da configuração do TJPA: o fato de ser um TJ com uma alta composição de desembargadoras traz impactos para a atuação jurisdicional? O TJPA pode ser considerado um TJ que reflete a composição real da sociedade? Podemos falar que estamos diante de um TJ democrático do ponto de vista de sua composição?

Além desse fator, a inserção desse capítulo decorre ainda do fato de que, nos últimos anos, o Judiciário tem sido palco de importantes disputas em democracias contemporâneas

---

diversificação com a democratização do acesso aos cursos de Direito, a institucionalização dos concursos públicos e o novo perfil institucional trazido pela Constituição de 1988. Dentre esses estudos, podemos citar os trabalhos desenvolvidos por Maria Tereza Sadek (1995; 2006; 2008), Vianna *et al.* (1997), Junqueira *et al.* (1997) e Bonelli (2002).

por parte de movimentos sociais e grupos minoritários, que tem cada vez mais apostado no sistema de justiça como estratégia para a efetivação de direitos fundamentais. A aposta no Poder Judiciário decorre de seu potencial de transformação da realidade social por meio da possibilidade de correção de alguns fatores responsáveis pela reprodução de desigualdades e discriminação entre pessoas (SEVERI, 2016). No caso específico do movimento feminista, muitas teóricas feministas críticas do Direito[2] coadunam com a tese de que o Judiciário, quando efetivo, pode converter-se em instrumento fundamental para o respeito e concretização dos direitos humanos das mulheres e do acesso à justiça.

Diversos debates têm levantado o argumento de que o cumprimento desse papel mais ativo politicamente e garantidor de direitos humanos de mulheres pelo Judiciário passa, necessariamente, pela democratização das próprias instituições judiciárias, sobretudo no que diz respeito à composição equitativa de seus membros com base em gênero. Persistem indagações acerca dos motivos pelos quais precisamos de um Poder Judiciário diversificado (com mais mulheres e outros grupos sociais), em que pese o objetivo da igualdade de gênero estar amplamente consolidado em tratados internacionais e legislações nacionais. Esses questionamentos, embora possam parecer redundantes, não podem permanecer sem resposta, sobretudo se considerarmos a história das mulheres no Brasil, repleta de avanços e de retrocessos.

No último capítulo, trazemos a análise dos dados coletados a partir da construção de cinco categorias: trajetória profissional, percepção das discriminações, relação carreira x família, diferenças de gênero no fazer jurisdicional e percepções sobre feminismo. Além disso, nesse capítulo inserimos algumas informações sobre o TJPA, bem como sobre o procedimento de coleta de dados e algumas de minhas impressões durante o período em que estive no órgão para a realização das entrevistas.

Antes do início da leitura desta pesquisa, ainda precisamos fazer alguns esclarecimentos acerca da utilização de alguns termos, a fim de que suas acepções estejam claras e possam nortear o debate pretendido. Entre estes conceitos, estão: i) feminização da profissão jurídica; ii) gênero; iii) discriminação; iv) desigualdade; v) interseccionalidade.

Em relação ao termo (i) feminização da profissão jurídica, durante a nossa revisão bibliográfica, percebemos que a maioria dos autores não utiliza a expressão "feminização da profissão jurídica" quando trabalha com temáticas relativas às mulheres nas carreiras

[2] Segundo Jamarillo (2000), as relações entre feminismo e Direito assumem diversas formas, dentre as quais o feminismo como crítico do Direito e o Direito como ferramenta do feminismo. Dentro da crítica feminista ao Direito, pode-se distinguir i) a crítica voltada aos pressupostos do Direito e suas noções fundamentais, e ii) a crítica às instituições jurídicas atualmente existentes, na qual se insere a presente pesquisa.

jurídicas, sendo mais comum encontrarmos termos como *women in the legal profession* – e, mesmo quando há o uso da expressão, ela não chega a ser definida. Carrie Menkel Meadow (2013) foi uma das poucas pesquisadoras analisadas que se vale da expressão feminização da profissão jurídica e a define, razão pela qual adotamos o significado atribuído pela autora ao termo.

Segundo Meadow (2013), o termo "feminização" da profissão jurídica possui diversas acepções. Alguns pesquisadores consideram que uma profissão "feminizada" pode significar, além da maior participação de mulheres, a atribuição e a absorção de qualidades "femininas" (empatia, compreensão, cooperação etc.) na profissão, o que resultaria em um desempenho diferenciado de tarefas e de funções legais. Por outro lado, uma profissão "feminizada" pode compreender, também, mudanças na prática jurídica (adaptações entre trabalho e família) e no direito substantivo (variando de problemas de discriminações nas contratações até o direito familiar e criminal). Para Meadow (2013), o conceito de feminização da profissão jurídica[3] envolve tanto o aumento da participação das mulheres nas carreiras jurídicas, em vários países ocidentais industrializados, bem como o impacto desse aumento para a profissão e para o Direito.

Deste modo, as pesquisas sobre feminização da profissão jurídica não se limitam à mera análise quantitativa da composição das carreiras jurídicas, pois não é a simples contagem dos números que interessa, mas o que eles exprimem. Buscam compreender, em síntese, i) de que maneira tem ocorrido a participação das mulheres na organização da profissão, que foi "consolidada e hegemonicamente moldada em uma perspectiva centrada na ortodoxia masculina de fazer e de pensar o trabalho" (BARBALHO, 2008, p.10); ii) qual o impacto da feminização para a profissão e para o Direito, em especial, do ponto de vista dos processos deliberativos judiciais em favor dos direitos humanos das mulheres.

Para os fins a que se propõe esse trabalho, precisamos considerar de que maneira o gênero afeta não apenas a igualdade de oportunidades de mulheres nas carreiras jurídicas, resultando em relações assimétricas e hierarquizadas, mas também a atuação profissional. Assim, nesta pesquisa, o gênero será utilizado como categoria de análise.

Nos anos 1970, o conceito de gênero passou a ser empregado por várias autoras feministas para se referir à diferença entre os termos "sexo" e "gênero" como categorias de análise. Nesse sentido, enquanto o sexo diz respeito às diferenças naturais/biológicas entre

[3] O uso da expressão "profissão jurídica", neste trabalho, refere-se tanto ao exercício profissional da advocacia quanto à administração da justiça (Poder Judiciário, Ministério Público e Defensoria Pública). É importante fazermos esta distinção, pois cada carreira pressupõe uma dinâmica diferente de geração de desigualdades, bem como métodos diferentes de coleta de dados durante uma pesquisa.

homens e mulheres, o gênero refere-se às construções sociais, culturais e psicológicas que se impõem sobre a diferença biológica entre homens e mulheres. Essa diferenciação é importante na medida em que torna visível a construção social dos significados de ser mulher e ser homem. Deste modo, o gênero é o resultado de construções sociais de cada época e lugar, que dão significado às diferenças sociais.

Segundo a definição de Joan Scott (1996, s/p), "gênero é tanto um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos quanto uma maneira primária de significar relações de poder". Esta definição contém duas partes principais: a primeira diz respeito ao processo de constituição das relações sociais; a segunda refere-se à dimensão de poder dessas relações.

Na primeira parte, estão compreendidos 4 elementos no conceito de gênero: i) as representações simbólicas culturalmente existentes e, em muitos casos, contraditórias (p.ex., Eva e Maria); ii) os conceitos normativos que expressam as interpretações dos símbolos, expressos por teorias religiosas, *jurídicas,* educativas, científicas; iii) a dimensão política que estrutura as relações sociais, na qual estão inseridas a família, o mercado de trabalho, a educação, o sistema político; iv) a identidade subjetiva, referente às interações entre os elementos subjetivos e as relações sociais.

Os elementos compreendidos no conceito de gênero indicam que as características, comportamentos, papeis e funções atribuídas a homens e mulheres são construídos socialmente a partir de uma série de representações, normas e valores e impostos dicotomicamente às diferenças sexuais percebidas. Além de estruturar a percepção e a organização simbólica da sociedade através de processos de socialização diferenciados para homens e mulheres, o gênero também é um campo primário no qual e por meio do qual o poder é articulado, o que nos remete à segunda parte da definição de gênero: o gênero está envolvido na concepção e na construção do poder em si mesmo (SCOTT, 1996, s/p).

A importância do gênero enquanto instrumento analítico reside tanto na delimitação da zona de averiguação da pesquisa (perguntas para a investigação, identificação dos problemas a serem explorados, definição de hipótese, etc.) quanto na impugnação da naturalização de determinados comportamentos considerados "masculinos" e "femininos" (CHIAROTTI, 2006). Nesse sentido, "trabalhar com uma perspectiva de gênero nos permite perceber como cada sociedade determina distintos direitos, funções e possibilidades aos seres humanos segundo os genitais femininos ou masculinos" (CHIAROTTI, 2006, p. 7).

O uso do gênero enquanto instrumento analítico permite, ainda, a articulação de outras categorias na realização de análises, a exemplo de raça/etnia, sexualidade, geração, etc., pois o

gênero está imbricado nessas relações. Não significa dizer, porém, que haja uma somatória das opressões, mas articulações complexas, não hierarquizadas, que se sobrepõem e confluem no sentido de criar desigualdades (CRENWSHAW, 2004; BRAH, 2006).

Desde as reflexões propostas por certos feminismos a partir da década de 1990, sobretudo os negros, indígenas e de terceiro mundo, os quais revisitaram os fundamentos dos feminismos para criticar a centralidade conferida à categoria *gênero*[4] e ampliar o espectro de análise das opressões, surgiu a noção de interseccionalidade como forma de capturar as consequências da interação entre duas ou mais categorias de subordinação. A interseccionalidade oferece, portanto, importantes ferramentas para apreender a articulação de múltiplas diferenças e desigualdades (PISCITELLI, 2008), as quais são utilizadas nesta pesquisa para dar visibilidade à diversidade de experiências das mulheres.

Deste modo, essa pesquisa parte de uma concepção de feminismo interseccional quando busca realizar uma análise que se baseia na articulação entre as categorias *gênero* e *raça/etnia*. Isto porque qualquer análise que lance mão apenas da categoria de gênero será insuficiente, além de recair em uma concepção de mulheres enquanto sujeito coletivo indiferenciado[5].

Outros dois conceitos importantes empregados neste trabalho são o de discriminação e o de desigualdade. Durante a realização de nossa revisão bibliográfica, tivemos dificuldade, principalmente com os textos em língua inglesa, de diferenciar discriminação de desigualdade, uma vez que não havia consenso em relação ao uso de ambas as expressões. Como nenhum dos estudos e pesquisas analisados traz essa definição, adotamos a diferenciação proposta por José d'Assunção Barros (2005).

Segundo o autor, a desigualdade diz respeito a uma forma de tratamento entre dois ou mais indivíduos com relação a algum aspecto ou direito - como renda, riqueza, liberdade, acesso a bens primários, capacidades. Esse tratamento pode ocorrer no sentido de conceder mais privilégios ou restrições a um ou a outro. Para Barros, "a desigualdade é sempre circunstancial, seja porque estará necessariamente situada dentro de um determinado espaço de reflexão ou de interpretação que a especificará." (2005, p. 347).

---

[4] A consequência da centralidade conferida à categoria gênero em detrimento de outros marcadores de diferença é a invisibilização da experiência das mulheres que sofrem com múltiplas opressões, causadas por uma interseção destes marcadores não só de gênero, mas também de raça, classe e sexualidade, tais como as mulheres negras, indígenas, lésbicas, do terceiro mundo e nós, latino-americanas. Nesse sentido, Crenwshaw (2004) fornece uma visão do que seria a interseccionalidade ao imaginar um cruzamento entre várias avenidas que são representações das múltiplas opressões sofridas pela mulher que se encontra no meio.

[5] Existem, ainda, outros marcadores sociais de diferença que podem ser inseridos nesse complexo de intersecções que dão origem a múltiplas formas de opressão, como geração, orientação sexual, etc.

No que tange à relação entre discriminação e desigualdade, Barros (2005) parte do pressuposto de que, nas sociedades democráticas modernas, há o ideal de que certas diferenças não devem gerar desigualdade, o que significa que diferenças de cor, gênero, etnia, etc. devem ser tratadas com igualdade. No entanto, essa é uma expectativa que não se cumpre na realidade. Nesse sentido, a discriminação atua como um instrumento da desigualdade:

> A *discriminação* ajuda a impor precisamente um jogo de dominação e estratificação social que afeta com menor ou maior violência grupos menos favorecidos e que lida com uma complexa relação entre igualdade, desigualdade e diferença. A discriminação equivale, naturalmente, a um determinado modo de conduzir socialmente as diferenças com vistas a tratá-las desigualmente. Antes de mais nada, a discriminação depende de que sejam percebidas e delineadas certas divisões e grupos sociais relativamente a um aspecto mais ou menos preciso. Os indivíduos, a partir daí, passarão a ser enquadrados dentro da categoria socialmente gerada pelo sistema discriminatório e, se no interior desta categoria passarão a ser tratados com igualdade, já a desigualdade se dará no âmbito mais amplo das relações entre as categorias envolvidas**. Ao final deste processo, que se inicia com a discriminação social, uma categoria discriminada de homens passará a ser tratada desigualmente em relação à outra, seja recebendo menos oportunidades de participação política ou de acesso a emprego, seja chegando-se em alguns casos à segregação espacial ou a exclusão social** (BARROS, 2005, p. 354-355, grifo nosso).

Desta forma, percebemos que a discriminação é uma forma de conduzir as diferenças entre os indivíduos, o que resulta em tratamentos desiguais que podem, inclusive, segregar e excluir socialmente determinados grupos. Embora o autor explique a dinâmica entre discriminação e desigualdade, ainda assim não define explicitamente no que consiste a discriminação de gênero. Por esta razão, optamos por utilizar o conceito de discriminação constante no artigo 1º da Convenção sobre a Eliminação Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW):

> Para os fins da presente Convenção, a expressão "discriminação contra a mulher" significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (CEDAW, 1979).

Por fim, temos apenas mais um adendo a ser feito sobre este trabalho. Em alguns momentos, utilizamos a primeira pessoa do singular; em outros, a primeira pessoa do plural. O uso da primeira pessoa do singular serve para demarcar algumas experiências e impressões minhas durante o processo de coleta de dados, levando em consideração que nessa etapa da pesquisa meu percurso foi, sobretudo, solitário. Em contrapartida, a primeira pessoa do plural busca refletir a coletividade envolvida na construção desse trabalho.

A coletividade diz respeito não apenas à ajuda que recebemos durante as etapas da pesquisa (coleta de dados, revisão de texto, orientações de escrita, etc.), mas principalmente ao fato de que todo processo de construção de conhecimento é, inevitavelmente, coletivo, mútuo, dialético. A elaboração dessa pesquisa apenas foi possível porque, antes de mim, uma série de autoras e autores, através de suas produções, criaram caminhos para que o meu trabalho fosse possível; para que ele tivesse um norte. Acredito que essa é a boniteza da produção do conhecimento: é uma das maneiras de "estar no mundo e com o mundo, como seres históricos, é a capacidade de, intervindo no mundo, conhecer o mundo" (FREIRE, 2016, p. 30).

## 2 DESIGUALDADES NA PROFISSÃO JURÍDICA:

Por muitos anos, a resistência à participação de mulheres na esfera judicial foi considerada uma decorrência de sua "natural inadequação" às carreiras jurídicas[6]. Até o início do século XX, havia um consenso de que as mulheres careciam de uma "mente jurídica" e de um poder similar à autoridade paterna para o exercício da profissão jurídica; ainda, acreditava-se que "as qualidades peculiares da feminilidade, sua graça, pureza, delicadeza e seus impulsos emocionais não são qualificações para conflitos forenses." (RHODE, 2001, p. 13). Assim, pensar a trajetória de mulheres na profissão jurídica é deparar-se com uma história surpreendentemente recente que compreende pouco mais de um século.

É possível perceber quão recente é essa história quando observamos os anos de ingresso das primeiras mulheres na profissão jurídica em diversos países. Por exemplo, nos Estados Unidos, a primeira mulher a ser admitida em um BAR[7] foi Arabella Mansfield[8], em 1869, no Estado de Iwoa. No ano seguinte, Esther Morris[9] foi indicada ao cargo de juíza de paz, pioneira na ocupação de um posto judicial nos EUA; em relação às mulheres negras, em 1872, Charlotte E. Ray[10] se tornou a primeira advogada negra dos EUA.

Na França, as primeiras mulheres a integrarem um BAR foram Olga Petit e Jeanne Chauvin[11], respectivamente em 06 e 19 de dezembro de 1900; no que diz respeito à magistratura, até 1946 as mulheres eram proibidas de exercer tal função. Já na Argentina, Maria Angélica Barredas[12] foi a primeira mulher a receber permissão para exercer a advocacia em 1910. O país ainda teve sua primeira mulher apontada ao cargo de juíza na Suprema Corte Argentina somente em 1970.

---

[6] Além da inabilidade para o ofício jurídico, Margaret Thornton aponta outros fatores de oposição à admissão de mulheres nas faculdades de Direito e na prática jurídica, dentro os quais a diminuição da racionalidade, o declínio no status da profissão jurídica e até mesmo o medo de extermínio dos homens (1998, p. 6).

[7] Nos EUA e em alguns países da Europa (como o Reino Unido), a organização dos advogados é chamada BAR, instituição com função similar à Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), porém com algumas diferenças pontuais. No Brasil, a OAB não conta com a participação/intervenção de nenhum dos Poderes do Executivo e do Judiciário; já nos EUA, o Estado, através do Poder Judiciário, regulamenta e controla o exame aplicado aos interessados em se tornarem advogados. De modo geral, BAR são associações de advogados responsáveis pela regulamentação da profissão legal na sua jurisdição (estadual) e/ou dedicadas ao serviço de seus membros.

[8] Disponível em: https://www.infoplease.com/famous-firsts-american-women-1587-1900. Acesso 3 mar. 2017.

[9] Disponível em: http://www.womenhistoryblog.com/2014/08/esther-hobart-morris.html. Acesso em 3 mar. 2017.

[10] Disponível em: https://www.biography.com/people/charlotte-e-ray-11380. Acesso em 3 mar. 2017.

[11] Disponível em: http://www.lawtimesnews.com/200611271338/headline-news/thats-history-first-women-lawyers-around-the-world. Acesso em 3 mar. 2017.

[12] Disponível em: http://diariohoy.net/politica/la-corte-bonaerense-conmemora-a-la-primera-abogada-del-pais-95676. Acesso em 3 mar. 2017.

No Brasil[13], essa trajetória começou em 1898 com Myrthes Gomes de Campos[14], primeira mulher a exercer a advocacia. Embora tenha obtido o bacharelado em Direito em 1898, só conseguiu autorização para advogar em 1906. Myrthes também teve a oportunidade de ser a primeira mulher a atuar como defensora em um Tribunal do Júri, em 1899 - fato que, à época, foi amplamente noticiado nos jornais. Em relação à magistratura, Thereza Grisólia Tang foi a primeira juíza do país[15], ingressando no cargo em 1954, em Santa Catarina, e permaneceu por quase 20 anos como a única juíza do estado até 1973. Oito anos após, em 1962, foi nomeada na Bahia a primeira juíza negra, Mary de Aguiar Silva[16].

No livro *Women in the World's Legal Profession* sobre mulheres nas profissões jurídicas do mundo[17] escrito por Gisela Shaw e Ulrike Schultz (2003), as autoras apresentam um panorama geral dos principais fatores que possibilitaram a entrada de mulheres às carreiras jurídicas em diversos países. Segundo as pesquisadoras, a luta do movimento feminista pelos direitos civis das mulheres, no final do século XIX, abriu o caminho para que as mulheres pudessem escolher uma carreira jurídica. Além disso, o progresso da profissionalização também constituiu uma força importante que ajudou a diminuir as barreiras, "uma vez que o status social perdeu seu significado e um sistema racional de qualificações formais tornou-se a chave para o acesso às profissões e cargos públicos." (SCHULTZ, SHAW, 2003, p. 16).

Ainda de acordo com as autoras, na maioria dos países ocidentais, a luta de mulheres pelo sufrágio e a conquista dos direitos cívicos antes ou logo após a Primeira Guerra Mundial eliminou quaisquer pretextos para excluí-las das profissões jurídicas. Outro fator social importante que influenciou na diminuição da resistência contra a participação feminina foi a

---

[13] Nos Tribunais de Justiça Estaduais, as histórias de mulheres pioneiras são ainda mais recentes: a título ilustrativo, somente em 2014 - isto é, há 3 anos -, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) elegeu a primeira desembargadora negra[13] a compor o Tribunal. Em 1997, o Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) contou com sua primeira desembargadora, Zélia Maria Antunes Alves, que também foi a primeira mulher a se tornar juíza estadual em São Paulo. Maria Berenice Dias[13] foi a primeira mulher indicada ao desembargado no Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), em 1996.

[14] Disponível em: http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/museu/curiosidades/no-bau/myrthes-gomes-campos. Acesso em 3 mar. 2017.

[15] Disponível em: http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI95383,91041-Desembargadora+Thereza+Grisolia+Tang+primeira+mulher+a+tornarse+juiza. Acesso em 3 mar. 2017.

[16] Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/poder/2017/02/1857974-magistrada-aposentada-contesta-rotulo-de-primeira-juiza-negra-do-pais.shtml. Acesso em 3. mar. 2017.

[17] O livro é composto de estudos com em análises quantitativas e qualitativas, utilizando uma variedade de estruturas conceituais. Vinte e cinco autores apresentam e avaliam a situação das mulheres na profissão jurídica em países *common law* e de *civil law* no mundo desenvolvido. Entre os 15 países dos quatro continentes estão: Estados Unidos da América, Canadá, Austrália, Nova Zelândia, Inglaterra, Israel, Alemanha, Holanda, Polônia, Finlândia, França, Itália, Brasil, Coréia e Japão. O foco varia entre juízas e promotoras públicas, para professoras de Direito, advogadas e advogadas de empresas. As diferenças nacionais estão claramente em evidência, mas também há características comuns que atravessam as fronteiras nacionais.

revolta social, política e moral após a Primeira Guerra Mundial, momento em que as visões igualitárias tornaram-se mais aceitáveis e as mulheres começaram a ser percebidas como um recurso humano valioso na nova ordem social pós-guerra.

Em alguns países fora do eixo da Europa, o acesso o de mulheres às profissões jurídicas ocorreu de forma mais tardia. Por exemplo, na Venezuela, apenas em 1936 uma mulher conseguiu obter um diploma de Direito. Na Coréia do Sul, a primeira admissão de uma mulher na advocacia ocorreu apenas em 1952. Nesses países, uma série de fatores estruturais externos coincidiu na vida das mulheres para que a inserção delas no meio jurídico ocorresse: as oportunidades educacionais aprimoradas, a mudança nas percepções culturais da natureza e do potencial das mulheres, e o apoio de homens e de outras mulheres, em particular, de suas mães (SCHULTZ, SHAW, 2003).

Até meados da década de 1950, o número de mulheres na profissão jurídica cresceu em um ritmo muito lento; foi apenas a partir da década de 1970 e início dos anos 1980 que mudanças reais ocorreram e o número de mulheres aumentou consideravelmente na profissão. Alguns autores (SCHULTZ, SHAW, 2003; MEADOW, 2013; GASTIAZORO, 2013; BONELLI, 2013; PERDOMO, 2005) apontam como fatores que impulsionaram a feminização da profissão jurídica em países ocidentais industrializados a utilização de novos métodos de controle de natalidade, as reformas sociais, as reivindicações dos movimentos feministas por direitos civis e a abertura das universidades para mulheres.

Especificamente na América Latina, María Eugenia Gastiazoro (2010) afirma que as transformações estruturais da economia, as reformas do Poder Judiciário ocorridas nas últimas décadas e a ampliação do corpo de advogados vinculada à expansão e à democratização do acesso à educação superior são alguns dos fatores que possibilitaram o processo de reorganização e a feminização da profissão jurídica.

É importante destacarmos que, no Brasil, as carreiras jurídicas não foram as únicas que tiveram uma ampliação significativa da presença de mulheres a partir da década de 1970. Segundo Cristina Bruschini (2000, p. 95), as carreiras que tiveram maior crescimento feminino foram as ocupações técnicas, científicas e artísticas. No entanto, nenhuma delas teve um aumento tão grande quanto a profissão jurídica, conforme relata a autora:

> (...) a categoria em que mais aumentou a participação das mulheres, no período considerado, foi a das ocupações jurídicas. Apresentou índices de 144% entre os advogados e defensores públicos, de 116% entre os procuradores, promotores e curadores e um notável aumento do número de juízas que de apenas 380 em 1980 passaram a ser um contingente de 1596 em 1991, o que significou uma ampliação de mais de 300%. (BRUSCHINI, 2000, p. 35).

No entanto, se, por um lado, existem razões para comemorar a maior participação feminina, sobretudo quando levamos em consideração o quão recente é a trajetória de mulheres na profissão, por outro, esse cenário deve ser analisado com bastante cautela. Isto porque, a princípio, o crescente aumento da participação de mulheres em todas as áreas do Direito pode criar a impressão de uma história de sucesso, como se as mulheres tivessem conseguido ingressar totalmente em uma profissão previamente inacessível e elitista (SCHULTZ, SHAW, 2003, p. 25).

Nesse sentido, a literatura nacional e internacional sobre mulheres na profissão jurídica tem demonstrado que o aumento quantitativo de mulheres convive com diversas barreiras e discriminações que impedem seu desenvolvimento profissional (SCHULTZ, SHAW, 2003; GASTIAZORO, 2010; BAHILLO *et al.,* 2016; ANLEU, 1992; MEADOW, 2013; SEVERI, 2016; SÁNCHEZ, 2012; ROMERO, 2009; GASTRON, 2009).

O que impressiona nos estudos sobre mulheres na profissão jurídica é que, embora cada país possua uma forma particular de prática e de organização jurídica, segundo os dados nacionais coletados por Carrie Meadow (2013)[18], em todos os casos as mulheres ocupam escalões inferiores e estão desproporcionalmente localizadas em diferentes esferas da profissão. É nesse sentido que a autora conclui:

> as mulheres estão desempenhando todas as tarefas advocatícias, mas **em qualquer cultura particular ou país, elas podem ser excluídas de um determinado ramo da profissão, seja porque elas são geralmente impedidas de ocupações em altos cargos ou porque estereótipos particulares de que as mulheres são boas ou ruins no trabalho acabam por relegá-las a certas tarefas ou alocações.** Existe, portanto, uma espécie de efeito "puxa-empurra" onde as mulheres são puxadas no que elas são consideradas boas (trabalho com relações domésticas) e "empurradas" (ou mais provavelmente mantidas) para fora do que é considerado um trabalho de alta posição. (MEADOW, 2013, p. 79, grifo nosso).

Em igual sentido, o estudo comparativo realizado por Gisela Schultz e Ulrike Shaw (2003) acerca das carreiras jurídicas em diferentes culturas jurídicas aponta que, em que pese as diferenças identificadas, existem resultados comuns aos países pesquisados: a existência de segregação vertical, segregação horizontal, diferenças salariais em trabalhos equivalentes e a sobrecarga imposta às mulheres quanto ao cuidado da vida doméstica e familiar. Ademais, em

[18] Os dados nacionais a que se refere Meadow (2013) foram coletados pelo Grupo de Trabalho para Estudo Comparado de Profissões Jurídicas, que é um componente do Comitê de Pesquisa Jurídica da Associação Internacional de Sociologia, e dizem respeito aos seguintes países: Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Escócia, Nova Zelândia, Bélgica, Alemanha, Noruega, França, Itália, Espanha, Iugoslávia, Brasil, Venezuela, Japão e Índia.

muitos países as mulheres acabam migrando para cargos na administração judicial, em virtude da possibilidade de conciliação da vida doméstica e familiar. Sobre cada uma dessas formas de desigualdade trataremos em tópicos apartados mais a frente.

Ainda sobre a existência de desigualdades de gênero na profissão jurídica em culturas jurídico-nacionais díspares, com o intuito de compreender melhor a situação e a posição das mulheres na administração de justiça[19], organizações não governamentais de mulheres realizaram investigações em seis países: Argentina, Bolívia, Colômbia, Chile, Equador e Peru. Com os resultados obtidos, desenvolveram o Informe Regional *Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* (CAICEDO, 2007), no qual apontam tendências gerais e comuns a todos os países pesquisados, dentre as quais: i) aumento do número de mulheres que ingressam no sistema de administração de justiça, porém, estas se encontram, majoritariamente, em áreas temáticas e específicas; ii) sub-representação nas altas hierarquias dos sistemas de administração de justiça.

Assim, em que pese o aumento de mulheres nas carreiras jurídicas, as pesquisas e estudos que analisamos demonstram que a profissão jurídica é segmentada e estratificada com base em gênero e raça, o que indica que as oportunidades disponíveis não são igualmente distribuídas. Embora os avanços em termos de diversificação sejam evidentes e importantes, a profissão jurídica permanece inerentemente masculina em termos de padrões de trabalho, cultura geral e, além disso, caracterizada por discriminações contra profissionais não-brancos e aqueles provenientes de grupos socioeconômicos mais baixos (SOMMERLAD *et al,* 2010*,* p. 6).

É importante destacar, neste ponto, que a feminização da profissão jurídica não ocorreu de maneira homogênea em relação a todas as carreiras. Da mesma forma, as desigualdades de gênero vivenciadas variam conforme as carreiras jurídicas escolhidas. Assim, considerando o gênero e a raça/etnia como categorias de análise que demonstram os diferentes impactos na vida de mulheres conforme a carreira eleita, o foco deste trabalho recairá sobre a advocacia e, em especial, a magistratura.

Como mencionamos na introdução, embora esta pesquisa tenha como objetivo a análise das perspectivas de desembargadoras do TJPA, entendemos ser relevante considerar também como a organização e a estrutura da advocacia produzem desigualdades de gênero, uma vez que a advocacia costuma ser a "porta de entrada" para a magistratura. Deste modo,

[19] As profissões aqui abarcadas foram juízes, juízas e fiscais (semelhante a membros do Ministério Público).

traremos alguns dados e considerações iniciais necessárias sobre a advocacia e a magistratura antes de adentrarmos nas desigualdades de gênero em ambas as carreiras.

## 2.1 Considerações sobre a carreira da advocacia

Compreender a feminização da advocacia perpassa pela análise da mudança do perfil da carreira, na qual ocorre uma passagem da advocacia "tradicional" para a advocacia "moderna". Nesse sentido, demonstraremos que a imagem do advogado e a crescente organização empresarial da advocacia são fatores chave para compreender a reestruturação da carreira que possibilitou o maior ingresso de mulheres e também resultou em desigualdades de gênero.

De acordo com Adriano Ferreira (2016), três foram os fenômenos globais e interligados que afetaram a configuração da advocacia no Brasil e em outros países ocidentais: a presença crescente de empresas transnacionais, a feminização da carreira e o aumento da densidade e da estratificação. O aumento da densidade diz respeito à expansão do número de cursos de Direito no país, a qual se intensificou, sobretudo, entre os anos 1980 e 1990. Como resultado, o que se observou foi um movimento de democratização no corpo dos bacharéis, não apenas do ponto de vista de gênero, mas também de classe social. Consequentemente, a profissão jurídica perdeu seu prestígio, pois "se verifica que a (sua) finalidade passou da elitização para a massificação.". (PLATERO, 2013, p. 20).

Em relação à feminização da carreira, de acordo com os dados de Ferreira (2016, s/p), na década de 1970, apenas 18,3% dos advogados eram mulheres; em 1990, esse montante subiu para 33,7%. Atualmente, segundo o quadro institucional elaborado pela Ordem dos Advogados (OAB)[20], o número atual de advogados inscritos é de 530.003 (quinhentos e trinta mil e três), enquanto o de advogadas é de 485.885 (quatrocentos e oitenta e cinco mil, oitocentos e oitenta e cinco), o que corresponde a, aproximadamente, 48%, quase a metade do total de inscritos na carreira.

Ainda de acordo com Ferreira (2016), o aumento de advogados se deu também em termos de estratificação: a advocacia, profissão antes horizontalizada, torna-se verticalizada, com diferenciações mais complexas e acentuadas entre advogados. Nesse ponto, é importante considerarmos a mudança do perfil do profissional advogado: até meados do século XX, a figura do advogado é a de um homem com um escritório pequeno/médio próximo aos tribunais, que conta com o auxílio de uma secretária nas tarefas administrativas. Em alguns

[20] Disponível em: http://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados. Acesso em 20 fev. 2017.

casos, esse advogado trabalha juntamente com outros colegas de profissão formando um pequeno escritório. Embora essa configuração ainda possa ser encontrada em vários países, atualmente, "as categorias de advogados não-sócios ampliaram-se, havendo vários níveis e uma grande quantidade deles em relação aos sócios" (FERREIRA, 2016, s/p).

Por fim, a presença crescente empresas transnacionais se deve à mudança do perfil da clientela que procura a advocacia. Antigamente, os clientes eram pessoas físicas comuns, com litígios pontuais e diversificados, no entanto, com a crescente internacionalização da economia, os escritórios foram obrigados a acompanhar as operações de outro tipo de clientela que se colocou cada vez mais presente no mercado global: as grandes empresas transnacionais.

Diferentemente das pessoas físicas, as grandes empresas passaram a demandar serviços jurídicos cada vez mais especializados e voltados ao mercado global, e isso impactou tanto no tamanho dos escritórios (antes pequenos e médios, com poucos advogados) quanto na hierarquização e especialização dos advogados, tornando-a estratificada. Em relação à expansão dos escritórios, com intuito de captar e manter empresas interessadas em seus serviços, os escritórios precisaram abrir novas sucursais no país e no exterior, além de contratar mais profissionais para absorver a demanda. É nesse sentido que Bergoglio (2009, p. 14) afirma que "a expansão do tamanho dos escritórios jurídicos aparece associada aos processos de internacionalização econômica".

As empresas transnacionais também impulsionaram uma forma de atuação profissional bastante diferente, a exemplo da assistência jurídica de caráter preventivo, sobre a qual Maria Bergoglio afirma: "para muitas empresas que atuam em um espaço econômico que envolve mais de uma ordem jurídica, a assistência jurídica de caráter preventivo adquire maior importância do que a representação em juízo" (2009, p. 15). Se antes era comum procurar um advogado para resolver um conflito já existente, agora o foco se torna evitar lides, e o advogado intervém com intuito de que os negócios da empresa sigam livres de litígios (PERDOMO, 2005, p. 9).

Outra modificação no perfil da atuação da advocacia consiste na especialização crescente de advogados e advogadas. Para dar conta das demandas específicas da nova clientela, os advogados passaram a se especializar cada vez mais em determinados ramos do Direito, principalmente em Direito Empresarial. Como veremos mais adiante, em virtude da segregação horizontal na profissão, os ramos de maior prestígio social e remuneração são ocupados principalmente por homens, o que aprofundou a divisão do trabalho jurídico e da especialização.

Uma das consequências da divisão e da especialização do trabalho é a ampliação da hierarquia e da desigualdade entre os advogados, o que atinge principalmente mulheres, dando origem a outra forma de desigualdade na carreira: a segregação vertical. A estrutura da advocacia tornou-se bem delimitada, ou seja, enquanto alguns (poucos) conseguem se tornar sócios (homens brancos), outros são apenas associados – e, em alguns casos, permanecerão assim durante toda a sua carreira. É nesse sentido que Bergoglio (2009, p. 15) afirma que "as brechas no ingresso a essas categorias de profissionais, assim como o fato óbvio de que alguns permanecerão em posições de subordinação ao longo de toda sua carreira, contribuem para acentuar essas desigualdades".

Assim, como afirma Maria Gastiazoro (2016), a crescente organização empresarial da advocacia significou o aumento do número de escritórios, assim como o aprofundamento da divisão do trabalho jurídico e o aumento da especialização, o que trouxe impactos como a exclusão de mulheres de determinadas posições e áreas de atuação. Demonstraremos que as mulheres são, em sua maioria, as profissionais que permanecerão subordinadas durante toda a carreira, uma vez que as segregações verticais e horizontais irão impedir que essas mulheres se especializem em áreas de maior prestígio (seguindo ramos como Direito de Família, sucessões, etc.) e que cheguem à posição de sócia.

## 2.2 Considerações sobre a magistratura

A principal consideração que precisamos fazer em relação à magistratura diz respeito às culturas jurídicas nacionais, em especial a divisão entre países *civil law* e *common law*. No estudo comparativo realizado por Schultz e Shaw (2003), tal divisão de jurisdição é considerada um dos fatores[21] que afetaram diretamente o ingresso de mulheres no Judiciário, uma vez que o processo de seleção judicial em países *common law* é diferente daquele que ocorre em países de tradição civilista.

Nos países *civil law,* a magistratura é uma carreira cujo acesso se dá através de certames e análises de currículo acadêmico, o que facilitou o ingresso de mulheres a tais cargos. Já nos países de jurisdição *common law,* a magistratura apenas é alcançada após longa trajetória profissional, através de procedimentos de nomeação judicial pouco transparentes e sem critérios bem definidos, razão pela qual, nestes países, a entrada de mulheres na

[21] De acordo com as autoras: "Três principais fatores são mostrados para cortar e desfocar os limites de qualquer classificação comparativa direta das mulheres nas festas legais do mundo. Estes são: a existência de duas tradições e culturas jurídicas muito diferentes; Características nacionais na organização e estrutura dos vários ramos da profissão jurídica e línguas nacionais e seus conceitos e terminologia jurídicos específicos." (SCHULTZ; SHAW, 2003, p. xxviii).

magistratura foi menor (SCHULTZ, SHAW, 2003). Para Ulrike Schultz e Gisela Shaw, “os processos de seleção judicial nestes países se baseiam em uma forma de auto-reprodução de membros homens, cujo sistema continua a contar com a proteção destinada a manter a homogeneidade do grupo.” (2003, p. xlvii).

Em consonância com os dados de Schultz e Shaw (2003), Sharyn Anleu e Kathy Mack (2015) também apontam as diferenças existentes no ingresso de mulheres em países *common law* e *civil law* e o impacto destas diferenças na magistratura:

> Os obstáculos que impediam as mulheres de ascender na educação jurídica e na advocacia tiveram como consequência que poucas mulheres foram eleitas para a magistratura após 1965. A combinação de barreiras com um processo secreto de nomeação de magistrados, próprios do *common law,* produziu uma magistratura que, durante quase 30 anos, era quase exclusivamente masculina. Em países dentro da tradição de Direito Civil como França e Alemanha, a seleção de juízes através de um processo de concursos aumentou as oportunidades de entrada no Judiciário. (ANLEU; MACK, 2015, p. 28).

A título ilustrativo, Danielle Sollars (2010) afirma que, nos Estados Unidos (país de tradição *common law)*, o funcionamento dos processos de indicação judicial ocorre conforme o disposto na Constituição, na qual consta que o Presidente nomeará, juntamente com o Conselho e com o consentimento do Senado, os juízes do Supremo Tribunal e todos os outros oficiais dos Estados Unidos.

De forma resumida, a autora relata que os candidatos à vaga na magistratura são recomendados por membros do Congresso e, em seguida, após a elaboração de uma lista de candidatos, o Comitê Judiciário do Senado solicita que os candidatos preencham um questionário sobre suas experiências anteriores. Neste ponto, a autora afirma que “os senadores do estado natal do candidato são contatados para dar-lhes a oportunidade de participar do processo judicial” (SOLLARS, 2010, p. 1741), o que assegura que os senadores ofereçam apoio a candidatos de seu interesse ou oposição. Em seguida, é realizada uma audiência na qual o candidato responde a perguntas formuladas pelos membros do Comitê. Por fim, é feita a nomeação do candidato para consideração do Presidente.

Na Austrália, o sistema de indicação judicial é semelhante. De acordo com Sean Cooney (1993-1994), as nomeações são realizadas pelo Governador-Geral mediante recomendação do Conselho Executivo Federal, no entanto, existem poucas orientações na legislação do país acerca das qualificações necessárias para ocupar o cargo: além de estar dentro de uma idade limite especificada, os candidatos e candidatas devem ter um número mínimo de anos de prática advocatícia. Em virtude de tal generalidade, o autor sustenta que o

Poder Executivo acaba detendo amplo poder discricionário para determinar os critérios da seleção judicial e as qualidades do candidato:

> O ministro responsável pelas nomeações judiciais, o procurador-geral, recomenda uma pessoa específica para o gabinete. Os critérios utilizados pelo procurador-geral para tomar a decisão dele ou dela não estão estabelecidos em nenhum regulamento ou declaração de política detalhada. A seleção dos juízes envolve principalmente consultas informais com o juiz chefe do tribunal em questão, advogados seniores e funcionários do governo. O departamento do procurador-geral federal propõe vários nomes de pessoas jurídicas eminentes a ele ou a ele. (COONEY, 1993-1994, p. 32).

Ainda segundo o autor, as nomeações costumam basear-se no mérito das candidatas e candidatos. Por se tratar de um critério indeterminado de seleção, outros fatores são levados em consideração nos processos de nomeação judicial, a exemplo de contatos pessoais e adequação ao "padrão" da carreira. Em virtude da indeterminação e falta de objetividade do mérito, muitas mulheres acabam preteridas, tendo em vista que, em geral, os homens tendem a escolher outros homens[22].

No Brasil, país de tradição civilista, a seleção judicial é realizada através de concursos públicos, nos termos do que dispõe a Resolução nº 75/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que estabelece regras para o ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. De forma resumida, os concursos públicos possuem com cinco etapas: i) prova objetiva, de caráter eliminatório e classificatório; ii) duas provas escritas, também de caráter eliminatório e classificatório; iii) sindicância da vida pregressa e investigação social; exame de sanidade física e mental; exame psicotécnico; iv) prova oral, de caráter eliminatório e classificatório; v) avaliação de títulos, de caráter classificatório.

As juízas e juízes aprovados nos concursos públicos iniciam a carreira como juízes substitutos, e a promoção às entrâncias intermediária e final é realizada com base nos critérios de antiguidade e merecimento, previstos no artigo 80 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar nº 34/1979) e no artigo 93 da Constituição Federal. Estes mesmos critérios são também utilizados pelos Tribunais de Justiça estaduais para a ascensão ao desembargo[23].

De acordo com Fabiana Severi (2016), é possível que nos critérios de ingresso e promoção da carreira estejam presentes espaços de discricionariedade que causam desigualdades entre os gêneros no interior da carreira (SEVERI, 2016, p. 88) e na composição de gênero dos Tribunais de Justiça no país. Como cada Tribunal de Justiça estabelece suas

[22] Sobre a indeterminação do mérito, falaremos de forma mais aprofundada no capítulo 3 (tópico 3.3).
[23] Sobre os critérios para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau aplica-se a Resolução nº 106/2010 do CNJ.

próprias regras de provimento de cargos, é possível que, no momento de aplicação dos referidos critérios, mecanismos sutis e semelhantes aos utilizados nas seleções judiciais em países *common law* estejam sendo empregados para prevenir a ascensão de mulheres ao desembargo. Sobre este assunto, falaremos melhor no capítulo 3 (tópico 3.3).

O que podemos concluir destes dados é que, independente do tipo de jurisdição, as mulheres estagnam nos escalões inferiores da magistratura, isto é, elas não chegam às cúpulas do Judiciário, permanecendo, em geral, nas primeiras instâncias e, tal qual como ocorre na advocacia, se estabelece uma segregação vertical na carreira. Mesmo com processos de seleção judicial totalmente diferentes, tudo indica a existência de espaços de discricionariedade que possibilitam que os homens se perpetuem em cargos mais altos e impeçam as mulheres de alcançar tais posições.

Juntamente a esta forma de desigualdade de gênero encontramos ainda na magistratura em países *common law* e *civil law* a segregação horizontal, que consiste na concentração em ramos considerados "adequados" ao gênero, como o Direito de Família. Sobre a segregação horizontal, Schultz e Shaw afirmam: "em termos funcionais, portanto, o perfil de gênero no sistema judiciário não é diferente da advocacia, ou seja, as questões importantes de ambas as profissões, caracterizadas por um alto grau de visibilidade e impacto no mundo todo, permaneceram em mãos masculinas." (2003, p. xlvii).

Além disso, na magistratura, em especial de países *civil law:* as mulheres costumam optar por carreiras públicas no Poder Judiciário em virtude da estabilidade, da possibilidade de conciliação entre vida familiar e profissional e das vantagens do serviço público, como licença maternidade, igual remuneração, adicionais, etc. Esta concentração em cargos públicos constitui, como veremos, mais uma forma de desigualdade de gênero em carreiras públicas, a exemplo da magistratura.

Estas três formas de desigualdade de gênero (segregação vertical, segregação horizontal e concentração em cargos no Judiciário) decorrem da existência de barreiras estruturais e simbólico-culturais vivenciadas por mulheres durante suas trajetórias profissionais. Como veremos, tais obstáculos em muitos casos são sutis, porém capazes de determinar não apenas o acesso à profissão jurídica, mas também as carreiras escolhidas, as posições hierárquicas ocupadas, os ramos de atuação dentro do Direito e o tipo de tratamento recebido por colegas de trabalho.

## 2.3 Barreiras e obstáculos ao desenvolvimento da carreira de mulheres

Como mencionamos no início, nosso objetivo nesta pesquisa é analisar os possíveis impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional do Tribunal de Justiça do Pará, especialmente em termos de efetivação dos direitos humanos das mulheres, a partir das perspectivas das desembargadoras que atuam no órgão. A escolha do TJPA decorre de sua composição de gênero predominante de mulheres, bem como do fato de ser um Tribunal no qual as desembargadoras têm acesso às posições hierárquicas da carreira, como presidências e coordenadorias.

Para compreendermos melhor a atipicidade deste Tribunal, realizamos uma revisão bibliográfica sobre as principais barreiras, tanto no Direito quanto em outras áreas, que interferem no desenvolvimento da carreira de mulheres. Percebemos, ao longo da análise das pesquisas e estudos, que não há um consenso em relação à nomenclatura e à classificação destas barreiras; por este motivo, adotamos aquelas mais recorrentes em nossa revisão bibliográfica.

Segundo Bahillo *et. al.* (2016, p. 202), a discriminação e a segregação laboral ocorrem em três principais momentos na vida de mulheres: i) na escolha da carreira, ii) no acesso ao mercado de trabalho e iii) no desenvolvimento profissional. Em relação à escolha da carreira, aquelas que proporcionam maiores rendimentos e detêm maior relevância social contam com maior presença de homens, enquanto nas carreiras de caráter social que requerem mais habilidade e competência sociais predominam mulheres. Já no momento em que mulheres acessam o mercado de trabalho, elas têm dificuldades de competir com homens, uma vez que normalmente são preteridas mesmo em igualdade de condições acadêmicas e de formação profissional. Quanto ao desenvolvimento profissional, persiste a crença de que as posições que requerem a tomada de decisões devem ser preenchidas por homens, porquanto eles são mais objetivos e menos influenciados por sentimentos. Além disso, a possibilidade de gravidez dificulta a assunção de posições de liderança e gestão.

Ribeira *et al.* (2009), em sua análise sobre os obstáculos na promoção profissional de mulheres, entendem que as barreiras que limitam as mulheres em postos diretivos e profissões tradicionalmente associadas ao gênero masculino (a exemplo do Direito e da Engenharia) são três: i) barreiras externas relativas a fatores socioculturais e organizacionais; ii) barreiras internas associadas à identidade de gênero feminina; iii) barreiras interativas provocadas pelo papel reprodutivo e das responsabilidades familiares.

Já Sonia Nieto e Pilar Hernández (2007) sustentam que mulheres têm dificuldade de ascender profissionalmente em razão de barreiras externas e internas. As barreiras externas

são: estereótipos de gênero, segregação no mercado de trabalho, ausência de uma política laboral que favoreça a conciliação da vida familiar e trabalho, menores oportunidades no desenvolvimento da carreira e dificuldade na hora de compartilhar as responsabilidades domésticas e o cuidado dos filhos. As barreiras internas seriam a baixa autoeficácia em questões tradicionalmente masculinas e formação em áreas tradicionalmente femininas.

Em relação aos obstáculos na profissão jurídica, em seu relatório sobre o status das mulheres na profissão jurídica nos Estados Unidos, Deborah Rhode (2001) aponta como fatores que acarretam desigualdades de gênero nas carreiras o mito da meritocracia, a ausência de mentorias e redes de suporte no trabalho, as estruturas de trabalho que não permitem a compatibilização de responsabilidades familiares e os estereótipos de gênero.

Sharon Bolton e Daniel Muzio (2007) também fornecem uma análise específica sobre as barreiras e obstáculos que afetam as mulheres na profissão jurídica. Os autores sustentam a existência, na profissão jurídica, de mecanismos internos de fechamento de gênero que criam barreiras que afetam as trajetórias profissionais de mulheres. Estes mecanismos impedem seu acesso a determinados cargos e áreas de maior prestígio, quais sejam: a estratificação, a segmentação e a sedimentação.

Segundo os pesquisadores, as profissões de maior prestígio e sucesso, como é o caso da profissão jurídica, "basearam-se, historicamente, no estabelecimento de regimes de fechamento" (2007, p. 47), de modo a assegurar o acesso e as oportunidades da carreira apenas a uma pequena elite de indivíduos. Nesse sentido, a regulação do acesso e da mobilidade na profissão jurídica é realizada com base em mecanismos de fechamento externo (fechamento ocupacional) e fechamento interno (fechamento organizacional)

Com a influência das universidades, os mecanismos de fechamento externo foram "formalizados e redefinidos ao longo de linhas mais meritocráticas" (2007, p. 50), o que facilitou o ingresso de mulheres (e outros grupos). Contudo, os regimes de fechamento interno, que determinam a ascensão às posições de maior hierarquia e aos segmentos de maior prestígio da profissão, "ainda são dominados por critérios informais e de gênero que facilitam a exclusão de mulheres" (2007, p. 49).

Em outras palavras, embora a entrada na profissão jurídica (fechamento ocupacional), atualmente, seja centrada no mérito e na realização individual, "a mobilidade profissional (fechamento organizacional) é influenciada por critérios coletivos que se baseiam em discriminações de gênero e que são em parte responsáveis pela manutenção de mulheres em posição de subordinação." (BOLTON; MUZIO, 2007, p. 60).

Segundo os autores, a forma como gênero e profissão se relacionam resulta em um padrão de fechamento interno que adota critérios informais de inclusão e progressão profissional que tendem a reproduzir discriminações de gênero e a subordinação feminina, uma vez que o foco volta-se à análise de requisitos informais como o estabelecimento de laços pessoais, a adoção de atributos masculinos e a participação em *old-boy's network*[24] ao invés de requisitos formais, meritocráticos e transparentes como credenciais oficiais, qualificações acadêmicas, etc. Como os homens dominam os processos de tomada de decisão nas carreiras jurídicas, os critérios de inclusão e progressão profissional asseguram que tal padrão de discriminação de gênero seja constantemente reproduzido, assegurando que as mulheres permaneçam como mão-de-obra excedente (e sem perspectiva de ascensão aos cargos mais altos), "formando efetivamente um exército de reserva de trabalho legal com termos e condições menores." (BOLTON; MUZIO, 2007,59).

Deste modo, o argumento dos pesquisadores é o de que a feminização da profissão jurídica acabou se tornando uma dessas estratégias de fechamento interno que asseguram a permanência de segmentos da elite e de seus privilégios:

> Sugere-se que, através da segmentação por gênero, a feminização da profissão jurídica surgiu como uma estratégia de fechamento interno bem-sucedida - embora mais em termos de oportunismo tático e não como uma política deliberada. Assim, a segmentação por gênero, que prospera na ideologia da diferença das mulheres, tornou-se um mecanismo de defesa de uma profissão empenhada, garantindo que os segmentos de elite possam, no contexto de um ambiente institucional mais hostil, manter seus privilégios e recompensas tradicionais (BOLTON, MUZIO, 2007, p. 49).

Como a feminização da profissão jurídica abarca os processos ativos de gênero e profissão, o resultado é a criação de padrões de estratificação, segmentação e sedimentação ocupacional (BOLTON, MUZIO, 2007, p. 60). Em relação a tais padrões de divisão com base em gênero na profissão, a estratificação consiste no afastamento de mulheres de posições de maior hierarquia; a segmentação compreende o agrupamento de mulheres em determinadas áreas "feminizadas"; e a sedimentação significa que as mulheres acabam organizando-se em subgrupos de poder. Sobre a utilização de tais padrões como uma forma de garantir que as mulheres permaneçam marginalizadas e com pouca influência na profissão, os autores sustentam que:

> Nós sugerimos que tais padrões de divisão de gênero são usados como poderosos mecanismos internos de fechamento pela profissão jurídica, mantendo e protegendo o núcleo profissional masculinizado, garantindo que

[24] *Old-boy's network* significa uma rede informal de suporte e "coleguismo" utilizada por homens que compartilham as mesmas origens (colégio, faculdade, etc.) na manutenção de suas posições de influência e poder em instituições públicas e particulares.

> as mulheres permaneçam como "outras" e tenham um impacto mínimo sobre o código masculino da profissão jurídica (BOLTON; MUZIO, 2007, p. 54).

Deste modo, com base na revisão bibliográfica acima, optamos por dividir as principais barreiras estruturais e simbólico-culturais vivenciadas por mulheres na profissão jurídica em barreiras externas e internas, conforme a classificação utilizada por Sonia Nieto e Pilar Hernández (2007). Como não é possível analisar todos os obstáculos que interferem no desenvolvimento da carreira de mulheres, traremos aqueles que se mostraram mais recorrentes em nossa revisão.

### *2.3.1. Barreiras externas*

#### *2.3.1.1. Estereótipos de gênero*

As citações abaixo, retiradas de pesquisas diferentes, demonstram a incompatibilidade entre as características comumente associadas às mulheres e aquelas relacionadas à profissão jurídica, que é demarcada pelos atributos masculinizados da racionalidade, assertividade, autoridade, competitividade e normatividade:

> Em relação às características femininas incompatíveis com a administração de justiça, 20% das (os) profissionais entrevistadas (os) referiram-se a aspectos como: mulheres falam muito, idoneidade, independência, ideias femininas, são manhosas, tendem a pedir com mais frequência licença médica por motivo de saúde, não pensam em longo prazo, são pouco discretas, querem mudar o mundo, são seletivas. (...) Para 16% dos homens, o incompatível nas mulheres é sua excessiva sensibilidade, sentimentalismo e emotividade. (CAICEDO, 2007, p. 25).

> Eu não tentaria o cargo de procurador-chefe. **Essa posição requer um homem proeminente. Eu sinto que eu não tenho as habilidades para isso**. No entanto, tenho colegas (mulheres) mais jovens que gostariam de estar em uma posição de liderança. Eu não gostaria de ser procuradora-chefe, porque eu tenho filhos que preciso cuidar, e o trabalho de procurador-chefe seria demais para mim. (HALILOVIC; HUHTANEN, 2014, p. 55, grifo nosso).

Esta incompatibilidade é uma decorrência de estereótipos de gênero, isto é, a crença na existência de um conjunto de características sociais consideradas “naturalmente” masculinas e femininas, e a consequente hierarquização de tais atributos.

Sobre o tema, Rebecca Cook e Simone Cusack (2009) fazem uma importante análise sobre a persistência de estereótipos de gênero em leis, estruturas e instituições jurídicas e sociais, bem como da responsabilidade dos Estados na adoção de medidas e práticas políticas, educacionais e sociais para eliminação de estereótipos das práticas sociais discriminatórias contra mulheres.

As autoras definem estereótipos de gênero como construções sociais e culturais baseadas nas diferenças biológicas, físicas, sexuais e sociais entre homens e mulheres que sustentam práticas sociais de gênero:

> "Estereótipo de gênero" é um termo geral que se refere a "crenças estruturadas sobre os atributos pessoais de homens e mulheres.". Tais crenças podem envolver uma variedade de componentes, incluindo características de personalidade, comportamentos e papeis, características físicas e aparência ou ocupações e presunções sobre orientação sexual. Um estereótipo pessoal reflete as crenças próprias de um indivíduo sobre um grupo, objeto ou sobre o sujeito do estereótipo, enquanto um estereótipo cultural ou coletivo reflete uma crença amplamente compartilhada sobre um grupo, objeto ou sobre o sujeito de um estereótipo. Os componentes dos estereótipos de gênero evoluem e variam de acordo com os diferentes contextos (COOK; CUSACK, 2009, p. 23).

De acordo com as autoras, os estereótipos de gênero se referem a três principais aspectos de diferenciação entre homens e mulheres: à capacidade intelectual ou cognitiva, ao perfil psicológico e às diferenças biológicas entre homens e mulheres.

Os estereótipos de gênero relativos à capacidade cognitiva são aqueles que atribuem às mulheres menor capacidade do que aos homens e são comumente utilizados para negar acesso a posições em setores educativos ou profissionais (COOK; CUSACK, 2009, p. 24). Embora algumas pesquisas já tenham apontado que as mulheres têm maior qualificação acadêmica em relação aos homens em diversos países, incluindo o Brasil[25], os estereótipos acerca de sua capacidade e credibilidade persistem e justificam, em parte, que elas não sejam indicadas para cargos e posições de maior hierarquia com a mesma frequência que os homens. Sobre tais estereótipos, Deborah Rhode (2003, p. 11) afirma que as mulheres e as minorias não gozam da mesma presunção de competência que os seus colegas brancos masculinos, tendo em vista que alguns estereótipos como o mito da inferioridade intelectual são particularmente difíceis de superar.

Já os estereótipos sobre o perfil psicológico sustentam que os homens são mais agressivos, firmes e assertivos, enquanto as mulheres teriam comportamentos mais voltados à cooperação e à conciliação. Como apontaremos adiante, é com base também nestes estereótipos que, em geral, as mulheres deixam de ser contratadas ou não ascendem para cargos de maior hierarquia, porquanto lhes faltam os atributos necessários às posições de liderança que os homens, "naturalmente", têm.

---

[25] Disponível em: https://www.revistaensinosuperior.gr.unicamp.br/notas/mulheres-sao-maioria-com-nivel-superior-mas-homens-dominam-mercado-de-trabalho. Acesso em 9 jun. 2017.

Por fim, os estereótipos de gênero que se baseiam em diferenças biológicas consideram características como a possibilidade de gravidez e os hormônios femininos como impedimentos ou deméritos para exercer algumas funções. Além disso, os estereótipos que levam em consideração as capacidades biológicas atuam no sentido de considerar mulheres mais fracas do que os homens, carecedoras de proteção em virtude de sua "natural" incapacidade. Neste ponto, destacamos que a possibilidade de gravidez é um vista, na profissão jurídica, como um problema para mulheres, uma vez que há o pressuposto de que as mulheres com filhos não são tão comprometidas com a vida profissional[26].

Embora nem todas as categorizações em estereótipos sejam necessariamente negativas, "na medida em que tais estereótipos ignoram as necessidades, habilidades, circunstâncias e desejos individuais, eles geram um impacto significativo na capacidade das pessoas de desenvolverem suas próprias identidades." (COOK; CUSACK, 2009, p. 13). Assim, quando os estereótipos atuam no sentido de hierarquizar e privilegiar indivíduos, limitar ou negar direitos e liberdades eles se tornam práticas sociais discriminatórias que devem ser combatidas[27].

Por estarmos diante de uma profissão historicamente ocupada e moldada por homens [28], não é incomum que nosso imaginário social esteja permeado de estereótipos acerca dos atributos necessários para o exercício de carreiras jurídicas a objetividade, força, racionalidade, competitividade, etc. - isto é, características consideradas masculinas. Como as mulheres são normalmente associadas à emotividade, passividade, cuidado, maternidade, etc.,

[26] Sobre tais estereótipos, Deborah Rhode (2003) afirma que eles acabam se tornando profecias auto-realizáveis: "Estes preconceitos frequentemente distorcem as avaliações de desempenho e, eventualmente, se tornam profecias auto-realizáveis. Como a pesquisa psicológica cognitiva demonstra consistentemente, os indivíduos geralmente querem acreditar que vivem em um 'mundo justo', em que as pessoas, em geral, obtêm o que merecem e merecem o que obtêm. **Para manter essas crenças, as pessoas muitas vezes percebem seletivamente ou retêm informações que confirmam os preconceitos iniciais e isso justifica resultados desiguais. Assim, por exemplo, os advogados tenderão a lembrar os momentos que as mães sairão cedo, e não as ocasiões em que ficaram até tarde**." (2003, p. 12, grifo nosso)

[27] Neste cenário, as autoras ressaltam a importância de nomear a atribuição dos estereótipos de gênero às mulheres e aos homens, não apenas porque o ato de nomear retira a discriminação da invisibilidade – tornando-a um problema "real" - mas também pela possibilidade de se começar a discutir estratégias de atuação para eliminar tal discriminação (COOK , CUSACK, 2009, p.). A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979) afirma que incumbe aos Estados signatários da convenção adotar medidas para eliminar conceitos estereotipados acerca dos papeis masculinos e femininos em todos os níveis, bem como modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres, a fim de eliminar práticas sociais e preconceitos que estejam fundados em funções estereotipadas de homens e mulheres. Em outras palavras, o Brasil, enquanto signatário da referida convenção, tem o dever e a responsabilidade de atuar no sentido de eliminar toda e qualquer forma de discriminação proveniente de estereótipos de gênero.

[28] Sobre a associação de características masculinas ao Direito, Margaret Thornton (1998, p. 2) sustenta que a masculinidade tornou-se um descritor de práticas jurídicas que evoca imagens de racionalidade, assertividade, autoridade e competitividade, bem como a normatividade. Por outro lado, a feminilidade tem sido consistentemente representada em termos de emoção e afetividade, características consideradas inclusive antiéticas à racionalidade do Direito.

elas se tornam incompatíveis, por exemplo, com altos cargos e áreas de maior prestígio no Direito (como o Direito Econômico). Essa divisão de papeis de gênero, a um só tempo, delimita um perfil para homens e mulheres e valoriza as características tidas como masculinas (tomando-as um padrão a ser seguido na profissão) - e, consequentemente, despreza aquilo considerado feminino.

Nesse sentido, os dados qualitativos coletados no Informe Regional *Iguales em Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* (CAICEDO, 2007, p. 27) apontam para a existência (e persistência) de estereótipos de gênero em cargos da administração de justiça[29]. O Informe conclui, em primeiro lugar, que existem estereótipos de gênero; em segundo lugar, que há uma valoração diferente destes estereótipos segundo o gênero; e em terceiro, que em todos os casos há uma valoração social negativa de algumas características de mulheres, e que as características atribuídas aos homens constituem o parâmetro de objetividade da justiça.

Uma vez desvinculadas de características percebidas como essenciais para determinadas áreas e cargos, as mulheres são não apenas excluídas de algumas carreiras e de oportunidades profissionais, como acabam travando uma nova disputa (interna): a criação de uma subjetividade que seja suficientemente aceitável na/para profissão jurídica. Para terem espaço na profissão jurídica, as mulheres precisam se dissociar de quaisquer características que sejam femininas, posto que os estereótipos de gênero feminino não são compatíveis com a profissão. No entanto, ao tentarem assimilar um comportamento masculinizado, as mulheres acabam sendo vistas como agindo de forma inapropriada para uma mulher. Um exemplo comum é quando advogadas atuam de forma mais assertiva e categórica – atributos necessários para a advocacia – e acabam sendo vistas como agressivas e descontroladas.

Em outras palavras, se por um lado as mulheres sentem-se compelidas a esconder seu próprio gênero e a conformar-se ao padrão de masculinidade exigido - do contrário, correm o risco de serem marginalizadas na carreira -, por outro, as mulheres que visam tal conformação podem ser acusadas de serem muito masculinas e difíceis, podendo ser penalizadas por tal comportamento (SCHULTZ, SHAW, 2003, p. 245). Como resultado, as mulheres estão sempre sobre a linha tênue entre "não muito femininas, mas também não muito masculinas". Sobre esse ponto, Deborah Rhode (2003, p. 50) pontua a ironia no fato de que, por muitos anos, as mulheres foram excluídas da profissão jurídica sob o pressuposto de serem diferentes; uma vez admitidas, pressupõe-se que elas são (e devem ser) iguais aos homens, a

[29] Os entrevistados e entrevistadas foram questionados acerca das características dos homens/mulheres que consideram incompatíveis para administrar a justiça.

fim de que se acomodem em estruturas estabelecidas que não mudaram o suficiente para acomodá-las.

Jennifer Levine (1988, p. 782-783) argumenta a dificuldade que sofrem as advogadas para serem bem sucedidas conforme a definição de sucesso nas normas atuais e, ao mesmo tempo, permanecer dentro das expectativas de gênero. Para a autora, as mulheres devem harmonizar o papel da expectativa de agressividade e a expectativa sexual da feminilidade, isto é, elas devem estar constantemente cientes da "masculinidade" ou "feminilidade" de seu comportamento. Como são compelidas a estabelecer uma nova personalidade, as advogadas devem decidir se são masculinas (fortes, assertivas, corajosas) ou femininas (fracas, emotivas). A pesquisadora sustenta ainda que, embora alguns homens possam argumentar que também são submetidos à escolha de uma personalidade e estratégia na carreira, o foco é diferente: enquanto o advogado preocupa-se com parecer mais competente e mais convincente, a advogada preocupa-se em parecer menos masculina, mas mantendo a credibilidade (LEVINE, 1988, p. 783).

Outra consequência, no âmbito profissional, dos estereótipos de gênero é a falta de credibilidade concedida às mulheres. Segundo Deborah Rhode (2001, p. 15), as mulheres, além de não receberem a mesma presunção de competência que as suas contrapartes masculinas, são mais cobradas do que seus colegas de profissão no que diz respeito a currículo acadêmico (KAY, GORMAN, 2008) e a desempenho: mesmo em situações em que o desempenho masculino e feminino é objetivamente igual, é comum que das mulheres sejam exigidos padrões mais elevados e que a sua competência seja vista como inferior.

Para Jennifer Levine (1988, p. 784), a credibilidade é crucial para as advogadas, uma vez que está diretamente relacionada à capacidade de influenciar os outros. As atitudes de jurados e juízes em relação às advogadas, por exemplo, podem prejudicar a credibilidade de seus argumentos, o que sinaliza uma evidente desvantagem para a profissional e seu cliente.

Uma forma comum de discriminação de mulheres na profissão jurídica e que afeta sua credibilidade perante outros profissionais são as chamadas “micro-discriminações”[30] (RIGER *et. al.,* 1995, p. 479). O termo micro-discriminações, segundo Riger *et al.* (1995, p. 479) refere-se às diversas atitudes sutis que promovem um clima de trabalho adverso às mulheres e que, na prática jurídica, podem variar entre ser chamada de "querida" ou "meu anjo" por um juiz enquanto os advogados são chamados por seus nomes ou “doutor”; comentários depreciativos sobre a aparência de advogadas, ou observações sobre o peso ou a aparência de

[30] No original, a expressão utilizada é *microinequalities*. Em nossa tradução, adotamos o termo “micro-discriminações” em virtude da diferenciação feita na introdução entre discriminação e desigualdade.

uma funcionária do Tribunal. Embora tais ações possam parecer banais a primeira vista, elas constituem um padrão de discriminação que desestabiliza a autoridade e a confiança das mulheres no exercício da profissão.

Acerca da utilização de vocativos diferentes para homens e mulheres, a pesquisa de Majda Halilovic e Heather (2014, p. 39) sobre a maneira como o gênero impacta no trabalho exercido pelos profissionais do sistema de justiça[31] da Bósnia e Herzegovina encontrou importantes resultados. Segundo as autoras, os profissionais jurídicos no país são formalmente tratados apenas pelo título ou pelo título e sobrenome - os entrevistados, inclusive, relataram que os primeiros nomes ou apelidos não são usados dentro do judiciário. Os juízes são tratados como "Excelência" e os advogados como "advogado" ou "promotor". Apesar disso, o resultado do questionário *online* revelou que 24% dos respondentes já testemunhou um profissional chamar outro colega de trabalho de algo diferente de seu nome ou título, ou vivenciou, pessoalmente, ter sido chamado por algo diferente de seu nome ou título. Alguns respondentes do questionário forneceram exemplos que incluíam diminutivos e tratamentos carinhosos como "querida", "docinho" e "garota"[32].

Para as autoras, o uso de expressões “carinhosas” e diminutivas é uma maneira de questionar a credibilidade profissional, uma vez que os títulos oficiais/profissionais servem justamente para conferir credibilidade ou autoridade, enquanto termos familiares, carinhosos ou diminutivos demonstram uma posição de subordinação. Assim, a prática, muitas vezes inconsciente, de micro-discriminações por profissionais jurídicos afeta a autoestima das mulheres, além de abrir espaço para que sua autoridade seja questionada.

#### *2.3.1.2. Cultura profissional masculina*

Dissemos no início do capítulo que a história das mulheres na profissão jurídica é recente, tendo em vista que até o século XX quase não existiam mulheres exercendo funções jurídicas. A ausência feminina abriu espaço para que a profissão jurídica fosse “consolidada e hegemonicamente moldada em uma perspectiva centrada na ortodoxia masculina de fazer e de pensar o trabalho” (BARBALHO, 2008, p. 10). Em outras palavras, estamos diante de uma profissão que foi construída e sedimentada com base nos interesses e necessidades masculinas, situação que persiste até hoje.

---

[31] A pesquisa coletou as percepções de, aproximadamente, 161 (cento e sessenta e um) juízes, advogados, promotores e servidores da justiça, através de um questionário online, anônimo e individual, disponibilizado na plataforma *Monkey Survey*.

[32] No original: *honey*, *sweetie* e *girl*.

A persistência de padrões de trabalho e de uma cultura masculina (e também branca e heterossexual) constitui entraves ao desenvolvimento da carreira de mulheres (e de outras minorias), pois, como veremos, as necessidades e interesses de mulheres não foram (e até hoje, não são) levados em consideração de forma igualitária se comparados aos masculinos.

Ora, uma das principais características da organização e da estrutura masculinas da profissão jurídica pode ser observada na duração das jornadas de trabalho, notadamente da advocacia, o que dificulta a compatibilização da vida laboral (e o desejo de progredir profissionalmente) e profissional. Sonia Nieto e Martín Hernández (2007, p. 206) definem que conciliar significa "ajustar as necessidades pessoais e profissionais sem que uma exceda a outra, mantendo-as proporcionalmente iguais" - um equilíbrio que não existe no contexto jurídico para as mulheres.

Para Deborah Rhode (2001, p. 17), nas últimas duas décadas, as exigências relacionadas aos horários aumentaram drasticamente: prazos imprevisíveis, cargas de trabalho irregulares ou viagens frequentes colocam novas dificuldades para aqueles com obrigações familiares, em especial as mulheres. Esse problema se agrava porque, principalmente na advocacia, a duração da jornada de trabalho constitui um objeto de avaliação do trabalho, isto é, a quantidade de horas trabalhadas tornou-se medida de aferição de qualidades como comprometimento, ambição e confiabilidade sob pressão.

A avaliação da atuação profissional com base em longas jornadas de trabalho afeta as mulheres de duas formas distintas: a primeira é por meio da avaliação do trabalho contínuo e constante – isto é, a profissional deve estar regularmente "mostrando serviço"; a segunda é a expectativa de que as advogadas estejam disponíveis 24 horas por dia e sete dias por semana, o que dificulta ainda mais a conciliação entre vida particular e profissional.

Nesse sentido, Ghazala Azmat e Rosa Ferrer (2015) realizaram uma pesquisa que analisa a diferença de gênero no desempenho de advogados associados nos Estados Unidos. Segundo as autoras, ao contrário de outras profissões altamente qualificadas, a advocacia avalia e remunera o desempenho de seus contratados com base em dois métodos objetivos: i) o número de horas faturadas aos clientes[33] e ii) a quantidade de novas receitas de clientes geradas[34]. As pesquisadoras encontraram evidências de diferença de gênero em relação a

[33] Sobre este método, as autoras afirmam: "A prática padrão entre os escritórios de advocacia nos EUA é determinar o valor dos serviços jurídicos ao computar taxas horárias multiplicadas pelo número de horas dedicadas a um caso. Comumente conhecido como horas faturáveis, este método foi introduzido primeiro na década de 1950 e tornou-se uma ferramenta de gestão amplamente utilizada dentro dos escritórios de advocacia ao longo das últimas décadas" (AZMAT; FERRER, 2015, p. 7).

[34] Sobre a renda proveniente de novos clientes: "Uma segunda medida do desempenho dos advogados comumente usado é se os advogados trazem pessoalmente novos clientes para suas empresas em um

ambas as medidas: advogados contabilizam 10% mais horas faturadas e trazem mais de duas vezes a receita de novos clientes do que as advogadas. Um dos fatores que impactaram na diferença de horas faturadas e na receita de novos clientes entre homens e mulheres foram a presença de crianças pequenas (pré-escolares) em casa, uma vez que as mulheres, em geral, são as responsáveis pelo cuidado dos filhos.

Em consonância com os dados de Ghazala e Rosa, Maria Eugenia Gastiazoro (2013, p. 44) sustenta que os descompassos entre jornada familiar e profissional na Argentina são mais visíveis nos escritórios de advocacia, nos quais se observa a exigência por alta competência e horários extensos, com duração média de 14 horas diárias. Nesse sentido, as mulheres que precisam conciliar horas de trabalho com compromissos familiares se encontram em desvantagem. Razão pela qual, em muitos casos, elas aceitam trabalhos de jornada parcial, o que, consequentemente, as impede de ascender na profissão.

Em igual sentido, Fiona Kay e Elizabeth Gorman (2008, p. 307-308) afirmam que parte do problema em obter equilíbrio profissional e familiar reside no modelo de tradicional da advocacia, que avalia o potencial e o comprometimento e remunera seus funcionários com base no tempo dedicado ao trabalho. Em sua revisão bibliográfica sobre artigos acadêmicos envolvendo mulheres na profissão jurídica, as autoras afirmam que, a despeito dos diversos artigos em revistas de Direito recomendando horários alternativos, jornadas parciais, flexibilidade no cuidado familiar, assistência à família, a criação de padrões de trabalho alternativos para acomodar a vida familiar é, na maioria das vezes, uma questão de negociação individual em vez de política organizacional.

Em outras palavras, as mudanças estruturais mais substanciais na organização da carreira, na avaliação da remuneração, nos papeis profissionais desempenhados por homens e mulheres, enfim, na cultura organizacional dos escritórios de advocacia ainda não foram, de fato, realizadas (KAY; GORMAN, 2008, p. 308).

Desse modo, percebemos que as extensas jornadas de trabalho dificultam a conciliação da vida familiar e profissional, o que recai principalmente sobre as mulheres, que costumam ser as responsáveis pelo lar e pelos filhos. Como veremos no tópico adiante, a fim de tentar compatibilizar as duas áreas, as mulheres acabam sendo compelidas a adotar trabalhos com jornada parcial ou verem suas chances de progressão na carreira diminuídas, uma vez que o compromisso profissional costuma ser avaliado com base na quantidade de horas trabalhadas.

---

determinado ano, medido pela quantidade de receita gerada por esses novos clientes." (AZMAT; FERRER, 2015, p. 7).

Outro problema decorrente da cultura masculina da profissão jurídica são as menores oportunidades de desenvolvimento da carreira. Segundo Sonia Nieto e Martín Hernández (2007, p. 206), o acesso a altos postos depende de uma gama de oportunidades de desenvolvimento na carreira ou de experiências profissionais de preparação para tais postos. Entretanto, as políticas e a organização estrutural de várias profissões, a exemplo do Direito - e, em especial, a advocacia - consideram o período compreendido entre os 30-40 anos como o mais importante para o desenvolvimento da carreira; coincidentemente, este período é, também, a fase que exige maior dedicação às filhas e filhos.

Para as autoras (2007, p. 206), isto se deve, principalmente, à cultura organizacional predominante, na qual persistem os valores masculinos e as crenças estereotipadas de gênero – isto é, as mulheres são as principais responsáveis pela administração do lar e dos filhos enquanto os homens podem dedicar-se, integralmente, ao aperfeiçoamento da carreira. Mesmo as mulheres que não são mães e/ou não possuem responsabilidades familiares acabam sendo vistas como mães em potencial, razão pela qual recebem menos oportunidades para formação profissional e, consequentemente, menos chances de progressão na carreira.

Outra barreira oriunda da organização profissional constituída de valores masculinos são as mentorias e o *networking*. As mentorias são um tipo de tutoria na qual um profissional mais velho e experiente orienta e compartilha conhecimentos com os profissionais mais jovens e em início de carreira, comumente presente em escritórios de advocacia. Embora seja uma característica mais marcante de países como Estados Unidos, Reino Unido, Irlanda, etc., as mentorias têm se tornado práticas cada vez mais comuns em grandes escritórios de advocacia também no Brasil.

Sobre as mentorias, a pesquisa de Hilary Sommerlad[35] *et al.* (2010, p. 7) acerca dos processos que produzem oportunidades diferentes na carreira de advogadas e advogados constatou, com base nas entrevistas realizadas, que o principal obstáculo para a diversidade nas carreiras jurídicas reside na cultura informal da profissão, a exemplo das mentorias informais. Na prática, os sócios mais poderosos (isto é, homens brancos) acabam privilegiando e promovendo, através do estabelecimento de mentorias informais, homens brancos e jovens, em uma espécie de "apadrinhamento" no local de trabalho.

Isto ocorre porque muitos profissionais sentem-se mais confortáveis apoiando aqueles que parecem semelhantes em origens, experiências e valores. Trabalhar com pessoas que parecem "diferentes" pode causar desconforto para alguns indivíduos, razão pela qual acabam

[35] Para tanto, as autoras entrevistaram setenta e sete advogadas/advogados e advogadas(os) aposentadas(os) de Londres e do norte da Inglaterra.

rejeitando relações de mentoria informal com as minorias, que acabam prejudicadas. Além disso, as preocupações com o assédio sexual ou a aparência de impropriedade podem aumentar esse desconforto; alguns advogados, inclusive, relatam relutância ao mentor ou a serem vistos sozinhos com colegas advogadas por causa de como isso pode ser percebido pelos demais (RHODE, 2001, p. 6).

Neste cenário, Deborah Rhode (2001, p. 16) pontua que o pequeno número de mulheres, particularmente mulheres de cor[36], em posições de maior hierarquia também constitui um problema, pois impede a assistência e supervisão adequadas para os profissionais mais jovens que precisam desse tipo de orientação. Estas mulheres, segundo a autora, fazem o que podem, mas estão demasiado sobrecarregadas para fornecer mentorias adequadas para todos que precisam de assistência, em especial mulheres em posições hierárquicas superiores com compromissos familiares.

Além disso, a autora (2001, p. 16) afirma que não é incomum que mulheres em posição de liderança preocupadas com os problemas relacionados ao gênero sejam relutantes em se envolver ativamente na busca por soluções para a discriminação de gênero, uma vez que persiste o medo de serem estigmatizadas como "mulherzinhas[37]" ao participarem de grupos especiais de *netwokirng* de mulheres ou ao prestarem demasiado apoio a outras mulheres.

Como resultado, Rhode (2001, p. 17) conclui que muitas advogadas acabam permanecendo fora do ciclo de desenvolvimento de carreira, pois não recebem tarefas suficientemente desafiadoras e de alta visibilidade, além de não desenvolverem práticas e habilidades necessárias para progredir na carreira. Além disso, porque têm compromissos familiares ou porque não recebem oportunidades na carreira acabam de fora de eventos sociais que produzem oportunidades profissionais.

Deste modo, as mentorias, que deveriam ser tutorias importantes para o desenvolvimento de jovens profissionais, acabam fracassando na prática, pois os advogados em posições mais altas (homens brancos), em geral, optam por profissionais semelhantes, a fim de evitar qualquer desconforto e inconvenientes. As poucas mulheres em cargos superiores, por sua vez, têm dificuldade de oferecer mentorias adequadas, seja porque não dispõem de tanto tempo quanto gostariam (em virtude da necessidade de compatibilizar vida

[36] A expressão "mulheres de cor" é uma tradução da expressão *women of color* utilizada pela autora que inclui todas as mulheres não-brancas.
[37] No original: *typed as a woman*.

profissional e familiar), seja porque persiste a preocupação de serem rotuladas como "mulherzinhas".

Situação similar ocorre com a necessidade de *networking* na profissão. *Networking* significa a habilidade de estabelecer redes de contato ou conexões com outras pessoas. Nesse contexto, a perda de oportunidade de *networking* reduz ainda mais as chances de sucesso na advocacia, tendo em vista que os advogados considerados mais bem sucedidos também são aqueles que têm maior número de contatos com clientes e outras pessoas do seu meio de trabalho.

A necessidade de *networking* para progredir na carreira também afeta, sobremaneira, mulheres e outras minorias. Como vimos, a dificuldade de conciliar família e trabalho, que recai normalmente sobre a mulher, impacta a progressão profissional e as oportunidades na carreira, além do tempo disponível para estabelecer novos contatos e clientes. Mas o *networking* também se torna uma tarefa mais fácil para homens, pois estes desfrutam da ligação que ocorre nos eventos sociais ou esportivos masculinos – o que a literatura costuma chamar de *old boy's network* (RHODE, 2001, p. 16). Assim, até mesmo as atividades que envolvem integração e novos contatos com potenciais clientes envolvem atividades predominantemente masculinas que também são dominadas numericamente por homens brancos.

#### *2.3.1.3. Dificuldade de compartilhar as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos*

A dificuldade de compartilhar as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos e a carreira não é uma particularidade de mulheres que atuam na profissão jurídica. Como as mulheres costumam ser as principais responsáveis pelas duas atividades, mesmo nos casos em que têm ajuda de outras pessoas (empregadas domésticas e avós, por exemplo), a compatibilização das jornadas profissional e pessoal torna-se uma tarefa difícil e permeada de processos de culpabilização.

Uma busca rápida em sítios de pesquisa na *internet* revela a quantidade de estudos e reportagens com dados sobre o tempo gasto com tarefas domésticas. Por exemplo, de acordo com o site do Portal Brasil[38], tarefas domésticas continuam sendo executadas por mulheres, e a participação masculina nesses serviços praticamente não evoluiu nos últimos anos, conforme aponta o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). Segundo a pesquisa

[38] Disponível em: http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/04/trabalho-domestico-permanece-sendo-uma-atividade-feminina-aponta-estudo. Acesso em 13 jun. 2017.

"Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014", o percentual de homens que se responsabilizam por tarefas domésticas cresceu de 46% para 51% nos últimos 10 anos analisados.

Ainda de acordo com a reportagem, o tempo gasto com os encargos domésticos demonstra a desigualdade entre os gêneros: a despeito do aumento de mulheres no mercado de trabalho ocorrido nos últimos 10 anos analisados pela pesquisa, o tempo empregado em serviços domésticos reduziu de 27,1 horas para 25,3 horas semanais; quanto aos homens, o número se manteve inalterado: 10,9 horas semanais. Tal diferença persistiu mesmo quando os pesquisadores compararam o tempo gasto por mulheres ativas no mercado de trabalho com o dos homens inativos: enquanto elas trabalham 21,7 horas semanais em casa, eles dedicam apenas 13,7 horas às atividades domésticas.

Nesse sentido, diversas pesquisas (GASTIAZORO, 2013; SCHULTZ, SHAW, 2002; NIETO, HERNÁNDEZ, 2007; AZMAT, FERRER, 2015; RHODE, 2001) corroboram os dados obtidos pelo Portal Brasil, dentre as quais destacamos o estudo de Sharyn Anleu e Kathy Mack (2015). A pesquisa desenvolvida pelas autoras, que tem como objetivo analisar as experiências de mulheres com relação à administração de justiça na Austrália (especificamente seu grau de satisfação e o trabalho como juízas), indicou que as áreas em que as mulheres apresentam menor satisfação (em comparação aos homens) são aquelas relacionadas às responsabilidades familiares. Segundo as autoras, ainda que o número de mulheres satisfeitas com o trabalho seja alto, trata-se de uma proporção pequena quando comparada com a de seus colegas homens.

A pesquisa apontou que os entrevistados e as entrevistadas dedicam entre 5 e 15 horas semanais a atividades relativas ao lar, no entanto, as diferenças entre homens e mulheres são notáveis: enquanto quase 1/3 das mulheres afirmou dedicar mais de 15 horas semanais ao trabalho doméstico, menos de 1 em cada 10 homens relatou investir a mesma quantidade de horas nesse tipo de trabalho. Pouco mais de 1/3 dos homens dedica menos de 5 horas por semana e 11 homens afirmaram não terem realizado nenhuma tarefa doméstica na semana anterior à pesquisa.

A quantidade de horas voltadas às tarefas domésticas afeta, ainda, a forma como homens e mulheres se sentem: enquanto 2 entre cada 10 homens (17%) declarou sentir-se constantemente estressado, quase metade das mulheres (47%) relatou tal sentimento. Assim, segundo as pesquisadoras, a diferença mais óbvia em relação às experiências entre mulheres e homens no judiciário australiano é a quantidade de tempo dedicado às obrigações domésticas,

uma vez que as mulheres se ocupam por mais tempo com esse tipo de atividade, o que, consequentemente, aumenta o nível de estresse sofrido.

Como a cultura e a organização da profissão jurídica são estruturadas de acordo com os valores e interesses masculinos, as mulheres não conseguem conciliar o tempo despendido no lar e na profissão, o que as mantém nas instâncias inferiores da profissão e em ramos específicos e de menor prestígio. Nesse sentido, "jornadas de trabalho, férias escolares, serviços públicos, etc. continuam funcionando sob o pressuposto de que há alguém em casa que cuida das crianças, idosos, enfermos, o que se traduz em uma contínua pressão sobre o tempo das mulheres." (BONET, 2014, s/p).

As mulheres lidam, ainda, com o sentimento de culpa, seja porque se sentem incapazes de equilibrar todas as tarefas pelas quais são responsáveis, seja porque precisam sair de casa e deixar os filhos sob os cuidados de outras pessoas. O conflito entre ser profissional/investir na carreira e continuar cuidando dos filhos é uma constante na vida da maioria das mulheres, e o sentimento de culpa se agrava porque as mulheres que não se dedicam, exclusivamente, ao cuidado dos filhos e do lar são reprovadas socialmente – p.ex., não é incomum ouvirmos que muitos dos problemas dos filhos são ocasionados pela ausência da presença materna.

Além disso, as exigências de dedicação integral em carreiras como a advocacia são fatores que motivam as mulheres a migrar para cargos públicos, em virtude da possibilidade de compatibilizar as atividades domésticas e profissionais. Como veremos mais adiante, trata-se de uma forma de desigualdade de gênero que leva mulheres a concentrarem-se em cargos na administração jurídica, pois os horários são mais flexíveis (é possível, por exemplo, trabalhar em casa) e há maior estabilidade.

Também em virtude das dificuldades de conciliar jornada laboral e familiar um número cada vez maior de mulheres tem optado por jornadas parciais. Nesse sentido, Helena Hirata (2002) afirma que, em países do Norte[39], o modelo de emprego na globalização encarnou a figura do trabalho em tempo parcial: ocupado, majoritariamente, de 80% (França) a mais de 95% (Japão) por mulheres, ele também implica um salário parcial, agravando as disparidades existentes na repartição do trabalho doméstico no interior do casal. Nos países do Sul, o novo modelo de emprego incorporou a figura do trabalho informal, no qual as mulheres também são a maioria: empregadas domésticas e diaristas, ambos sem vínculo empregatício formal. Para a autora, nos dois casos, estamos diante de "trabalhos frequentemente instáveis,

[39] Embora se refira a países do Norte e a países do Sul em seu artigo, a autora não define quais países estão abarcados por tais categorias.

mal remunerados, com uma possibilidade quase inexistente de formação, de promoção e de carreira, e com direitos sociais limitados ou inexistentes" (2002, p. 145).

María Bonet (2014, s/p), em sua análise das desigualdades de gênero no mercado de trabalho na Espanha, afirma que os contratos de jornada parcial em geral correspondem a trabalhos precários, com menores benefícios sociais, sem possibilidade de promoção e que são criados e oferecidos principalmente a mulheres. A autora conclui que quando tais contratos são as únicas opções oferecidas às mulheres eles se tornam uma forma de discriminação, além de reforçarem a divisão sexual do trabalho.

Ainda sobre jornadas de trabalho parcial, o estudo *After the JD II: Second Results from a National Study of Legal Careers* (2009) constatou que há um padrão de gênero para a participação da força de trabalho entre os novos advogados, com mulheres aproximadamente sete vezes mais propensas que os homens a trabalhar em tempo parcial (14% mulheres contra 2,3% homens). Além disso, as mulheres têm maior percentual de desemprego (9,6% contra 1,4%). A maioria das mulheres (mas menos da metade dos homens) que não trabalha em tempo integral relatou o cuidado com crianças como motivo para trabalhar em tempo parcial ou não.

### *2.3.2. Barreiras internas: baixa autoeficácia e formação em áreas tradicionalmente femininas*

Como vimos, a divisão em barreiras internas e externas é realizada por Sonia Nieto e Martín Hernández (2007) em seu artigo sobre os fatores que dificultam o acesso de mulheres a postos de responsabilidade. Entre as barreiras internas estão: a baixa autoeficácia[40] em questões tradicionalmente masculinas e a formação em áreas tradicionalmente femininas. Embora o trabalho das pesquisadoras não se refira, especificamente, ao campo jurídico, acreditamos que suas contribuições podem ser aplicadas ao Direito e suscitar reflexões sobre a temática.

Segundo as autoras, a baixa autoeficácia diz respeito às crenças pessoais de mulheres em relação à própria capacidade para organizar e executar funções e atividades, o que influencia a forma como pensam, sentem-se, motivam-se e atuam - razão pela qual é considerada um antecedente significativo de processos motivacionais e

[40] A autoeficácia, segundo Albert Bandura (1994, p.2), pode ser definida como a percepção dos indivíduos sobre suas capacidades de produzir determinados níveis de desempenho que afetam suas vidas. As crenças na autoeficácia determinam como as pessoas se sentem, pensam, se motivam e se comportam. Para o autor, um forte senso de eficácia aumenta a realização humana e o bem-estar pessoal de muitas maneiras: pessoas seguras de suas capacidades abordam tarefas difíceis como desafios a serem dominados e não como ameaças a serem evitadas.

cognitivos. Sobre essa questão, Nieto e Hernández (2007, p. 208) afirmam que as mulheres possuem pior autoeficácia em ofícios considerados tradicionalmente masculinos do que naqueles tidos como femininos, o que está intimamente relacionado aos estereótipos de gênero. Isto porque, desde cedo, mulheres aprendem que existem algumas funções que podem desempenhar e outras não, como dedicarem-se às ciências exatas, postos de direção, cargos políticos, etc.

Desse modo, Sonia Nieto e Martín Hernández sustentam que a crença compartilhada de que as mulheres podem desempenhar alguns trabalhos (e outros não) não apenas favorece a resistência à contratação de mulheres, mas também a crença, nessas mulheres, de que elas não servem para ocupar determinados postos, como os de direção (2007, p. 206).

Uma consequência da baixa autoeficácia que pode ser observada atualmente é o que se tem chamado de "síndrome da impostora". Recentemente, o jornal *El país* publicou uma matéria intitulada "Por que a 'síndrome da impostora' continua atormentando as mulheres?"[41]. Segundo a reportagem, que traz os casos de mulheres bem sucedidas que se sentem fraudes e incapazes de exercer suas profissões, a síndrome da impostora constitui a percepção de si própria enquanto menos capaz de exercer determinada atividade ou ocupar um cargo em comparação aos colegas homens de trabalho. O sociólogo Jose A. M. Vela, que foi entrevistado na matéria, afirma que a baixa autoestima e a excessiva autoexigência estão por trás da síndrome, refletindo um problema social decorrente de estereótipos de gênero impostos a homens e mulheres.

O segundo fator interno, a formação em áreas tradicionalmente femininas, configura, para mulheres, uma espécie de aleijamento durante os anos universitários, especialmente em disciplinas nas quais os homens, tradicionalmente, demonstram facilidade (ciências, tecnologia etc.). Neste caso, o problema reside no fato de que as opções acadêmicas de mulheres jovens revelam a carência de um perfil educativo adequado para ascender e progredir nas carreiras profissionais, em especial as diretivas (NIETO, HERNÁNDEZ, 2007, p. 209).

Este fato já foi mencionado anteriormente: de modo geral, as mulheres optam por carreiras de vocação social, consideradas "tradicionalmente femininas", em especial aquelas voltadas ao cuidado e atendimento de pessoas; por outro lado, os homens apresentam maior diversidade em suas escolhas, em especial presença maciça em áreas voltadas à tecnologia. Segundo Sonia e Martín, se uma mulher se sente incapaz de ser eficiente em um âmbito

[41] Disponível em: http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/13/estilo/1489414564_421859.html. Acesso em 13 jun. 2017.

tradicionalmente masculino, dificilmente se formará nesta disciplina. Isto nos coloca diante de um aleijamento na formação feminina e se torna ainda mais problemático porque os ramos escolhidos por homens são justamente os mais demandados no mercado de trabalho e de maior prestígio econômico e social.

Entre as consequências das práticas discriminatórias e que afetam as mulheres estão o moral baixo e a falta de motivação para o trabalho, o que afeta a autoestima e, consequentemente, reforça os prejuízos sobre os indivíduos, influindo negativamente na produtividade (BONET, 2014, s/p). Em outras palavras, o conjunto de discriminações ao qual as mulheres são submetidas afeta sua confiança, autoeficácia e autoestima, alterando negativamente a forma como essas mulheres se enxergam, o que repercute na esfera econômica e social.

## 2.4 Desigualdades de gênero na magistratura e na advocacia

Tendo analisado as barreiras estruturais e simbólico-culturais que afetam as carreiras de mulheres, neste tópico trataremos das principais desigualdades mencionadas na literatura nacional e internacional sobre mulheres na profissão jurídica: a segregação horizontal e a segregação vertical. Como alguns estudos que analisamos apontam, ainda, para a concentração feminina em cargos na administração de justiça enquanto outra forma desigualdade na profissão jurídica[42], também analisaremos tal tópico.

### *2.4.1. Segregação horizontal*

A segregação horizontal é um tipo de desigualdade que se relaciona à área de especialização e atuação na profissão jurídica e deriva, sobretudo, de estereótipos de gênero que delimitam o que deve ou não ser exercido por homens e mulheres dentro da profissão jurídica - isto é, carreiras/cargos "femininos" e "masculinos". Entretanto, essa delimitação não é apenas funcional, uma vez que acarreta desvantagens econômicas ao compelir mulheres a trabalharem em áreas de especialização menos rentáveis e de menor prestígio.

O impedimento de acesso a determinadas áreas ou postos no ambiente de trabalho e consequente sujeição à atuação em determinados ramos é denominado por alguns autores de "parede de cristal" (RIBERA *et al.,* 2009, p. 134) e, normalmente, vem acompanhado do "teto de vidro" que mantém as mulheres nos baixos escalões.

[42] Existem outras formas de desigualdades nas carreiras jurídicas, a exemplo da desigualdade salarial, entretanto, voltaremos nosso foco apenas para as três especificadas, por serem as mais recorrentes em estudos e pesquisas sobre o tema.

De modo geral, as mulheres tendem a concentrar-se em profissões "feminizadas" como enfermagem e magistério. O curioso é que, mesmo nessas áreas em que as mulheres são a maioria, os homens costumam ocupar os postos mais altos e melhor remunerados, fenômeno que aponta para as duas formas de segregação – horizontal e vertical. Sobre o tema, de acordo com o VII Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, tal fenômeno espelha os papéis vivenciados socialmente por mulheres e homens na cultura patriarcal, definindo-se como a "masculinização do comando e feminização da subalternidade" (CEDAW, 2000, p. 38).

Especificamente no caso do Direito, dentro das universidades, os estereótipos de gênero atuam de modo a conduzir as mulheres a especializarem-se em áreas "adequadas" ao gênero feminino, como alguns campos do Direito Civil, Direito de Família, Varas de Infância e Juventude, etc. Não são muitas as mulheres que migram para ramos de maior reconhecimento social e econômico, como Direito Comercial, Direito Econômico ou Direito Empresarial, Direito Penal, etc.

O Informe *Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* (CAICEDO, 2007, p. 27-28) traz um interessante exemplo de como os estereótipos de gênero determinam papeis específicos para homens e mulheres na magistratura. Juízes, juízas e fiscais (ocupação similar a membros do Ministério Público) dos seis países consultados responderam à pergunta "em quais áreas as mulheres têm melhor desempenho?". Entre os homens, 53% afirmaram que as mulheres atuam melhor em matéria de Direito de Família. Em relação às mulheres, as respostas mais comuns foram Direito de Família (47%), nenhuma em particular (46%) e Direito Civil (42%). Quando questionados acerca dos ramos em que homens possuem melhor desempenho, o resultado foi similar: 50% dos homens e 53% das mulheres responderam Direito Penal.

De forma semelhante, Duarte *et al.* (2014, p. 37) procedeu a uma pesquisa telefônica com parcela representativa da população de Portugal, com objetivo de analisar de que forma o gênero dos juízes impacta positiva ou negativamente na confiança pública na administração da justiça. Ao serem interrogados sobre quais ramos as magistradas têm mais habilidade, 56% dos entrevistados concordaram com a assertiva "mulheres possuem mais habilidade em casos relacionados à família e crianças".

Em seu artigo sobre as possíveis diferenças de gênero na atuação profissional de advogados e advogadas dos estados americanos de New Hampshire e Maine, Lynn Mather (2003, p. 36) constatou que a área do Direito de Família é a especialidade jurídica mais comum para mulheres em tais estados. Segundo a autora, o antigo "Direito Matrimonial"

(atualmente, Direito de Família) era uma das poucas áreas em que as mulheres podiam ingressar e desenvolver uma carreira, pois tanto os escritórios de advocacia quanto os clientes eram mais receptivos com as advogadas em casos maritais e conflitos de custódia. Na magistratura, as primeiras e poucas mulheres a se tornarem juízas também eram provenientes de varas de família e da infância. Além disso, segundo a autora, o Direito Matrimonial é considerado um ramo de baixo prestígio e remuneração, o que garantiu que as mulheres permanecessem à distância de quaisquer competições com os homens por avanços na carreira.

Outro ponto interessante destacado por Lynn Mather (2003, p. 37) com base em entrevistadas realizadas como advogadas e que justificaria a opção pelo Direito de Família é que, em tal ramo, há a possibilidade de conciliar carreira e afazeres domésticos e familiares, uma vez que o trabalho em uma pequena empresa ou a prática individual não requer as longas horas ou trabalho noturno e de fim de semana como ocorre em outras áreas e em grandes escritórios de advocacia.

Em igual sentido, Rosemary Hunter (2003, 90-91) realizou uma análise sobre a representação das mulheres em diferentes períodos na Austrália, em vários estratos da profissão jurídica, áreas de especialização e grupos de renda e no Judiciário, organizações profissionais e educação jurídica. De acordo com a autora, as australianas tendem a se especializar mais nas áreas de Direito de Família, imigração e testamentos e propriedades, e estão bastante sub-representadas nas especializações de Direito Comercial, Direito Penal, Planejamento e meio ambiente, sucessões e testamentos, Direito Industrial e legislação tributária. Na verdade, o Direito de Família é a única área dominada por mulheres.

Georgina Murray (2003, p. 128), que estuda o ingresso de mulheres na profissão jurídica na Nova Zelândia, afirma que as advogadas estão sobre-representadas nas áreas menos desejáveis do Direito no que diz respeito à remuneração, interesse e prestígio, e sub-representadas nos ramos do Direito Comercial e Penal. Além disso, os trabalhos realizados por essas advogadas são menos remunerados e envolvem menor contato com os clientes – razão pela qual foram considerados adequados às mulheres. Por outro lado, as advogadas dominaram o Direito de Família e têm obtido participação considerável em áreas relativamente novas, como o Direito do Trabalho, a lei de gestão de recursos e o Direito Administrativo.

Na magistratura alemã, Ulrike Schultz (2003, p. 281) afirma que as juízas estão concentradas em campos específicos, como o Direito de Família, enquanto as promotoras preferem trabalhar em departamentos gerais ou com delinquentes juvenis, ambos os segmentos do Judiciário que os homens associam às mulheres.

Em relação ao Brasil, não encontramos pesquisas específicas sobre a segregação horizontal na advocacia ou na magistratura. O único dado que consideramos relevante neste sentido foi o censo da magistratura realizado pelo CNJ (2014), que reúne dados que sugerem a existência de uma segregação horizontal na magistratura brasileira, a exemplo da Justiça Militar Estadual, ramo tradicionalmente considerado masculino, no qual percentual de mulheres é de apenas 16,2%.

### *2.4.2. Segregação vertical*

A segregação vertical refere-se à sub-representação de mulheres em cargos de maior responsabilidade, a exemplo de chefias, presidências, coordenação, gestão, etc. Embora as mulheres tenham alcançado níveis de qualificação similares aos dos homens – inclusive, superando-os em muitos casos -, elas ainda enfrentam dificuldades para desenvolver carreiras profissionais que conduzam a postos de alta hierarquia em comparação aos seus colegas de trabalho. Assim, quanto maior o posto, maior é a desigualdade entre os gêneros[43].

É comum encontrarmos na literatura sobre a sociologia das profissões o termo "teto de vidro" para fazer referência às barreiras sutis e imperceptíveis, mas suficientemente sólidas que impedem a ascensão profissional e obstaculizam as oportunidades nas carreiras de mulheres[44].

Sobre as barreiras inerentes ao teto de vidro que afetam mulheres de alcançar altos postos, Bahillo *et al* (2016, p. 203) afirmam que são, principalmente, três: i) barreiras relacionadas à identidade social de gênero, que dizem respeito aos processos de socialização diferenciados os quais atribuem papeis sociais (atitudes e expectativas estabelecidas socialmente) a homens e mulheres conforme o gênero; ii) barreiras externas vinculadas à cultura organizacional e à existência de estereótipos de gênero, nas quais os papeis sociais marcados por gênero determinam um conjunto de ações diferenciadas segundo o gênero, que no caso das mulheres constituem estereótipos prejudiciais à competição com homens em determinados espaços.; iii) as barreiras derivadas de seu papel familiar, que se relacionam às responsabilidades domésticas e familiares que sobrecarregam mulheres.

Em relação à presença de mulheres em posições de maior hierarquia, dois discursos são recorrentemente utilizados para explicar a baixa presença feminina: a crença de que as

[43] Segundo pesquisa divulgada pela Folha de São Paulo, com base em dados do IBGE, caso o ritmo de diminuição de desigualdade entre homens e mulheres permaneça o mesmo, a equiparação salarial ocorrerá somente em 2085, e a ocupação igualitária de cargos de diretoria executiva se dará apenas em 2126. Disponível em: http://www1.folha.uol.com.br/asmais/2015/09/1675183-no-ritmo-atual-fim-da-desigualdade-entre-homens-e-mulheres-demoraria-240-anos.shtml?cmpid=facefolha. Acesso em 11 de jul. de 2016.

[44] Em inglês, o termo chama-se *glass ceiling*. Alguns autores também utilizam a expressão "teto de cristal".

mulheres não almejam tais cargos e a suposta baixa formação acadêmica/qualificação profissional. Nesse sentido, segundo o Informe Regional *Iguales en Méritos, Desiguales en Oporunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* (CAICEDO, 2007, p. 30-31), a maioria dos homens entrevistados, quando questionados sobre as razões que explicam a ausência de mulheres em determinadas áreas e nas instâncias superiores, afirmou que as mulheres não ascendem porque não têm interesse nos espaços de poder (30%). A segunda justificativa dada pelos homens (25%) foi a de que as mulheres não ocupam altos cargos porque não são suficientemente capacitadas. Em relação às mulheres entrevistadas, 39% responderam que mulheres não acessam as hierarquias da carreira, pois os mecanismos de ascensão são discriminatórios. Em segundo lugar, porque há um desinteresse feminino na ocupação de tais espaços (25%).

Como mencionamos anteriormente, a segregação vertical é perceptível tanto na advocacia quanto na magistratura brasileira. Segundo o quadro institucional elaborado pela Ordem dos Advogados (OAB)[45], o número atual de advogados inscritos é de 530.003 (quinhentos e trinta mil e três), enquanto o de advogadas é de 485.885 (quatrocentos e oitenta e cinco mil, oitocentos e oitenta e cinco), o que corresponde a, aproximadamente, 48%, quase a metade do total de inscritos na carreira. A priori, esses dados sugerem uma quase paridade entre homens e mulheres na advocacia nacional.

No entanto, quando lançamos nosso olhar sobre a posição hierárquica ocupada pelas mulheres nessa carreira, percebemos que as advogadas não apenas são a minoria entre os sócios, como têm menores chances de chegar a essa posição em comparação aos homens (BEINER, 2008; RHODE, 2001; WILDER, 2007) permanecendo durante boa parte de suas carreiras como associadas nos escritórios de advocacia.

Maria da Gloria Bonelli (2016), em um dos poucos estudos brasileiros que encontramos sobre advocacia e mulheres, analisou 385 escritórios paulistas com filiação ao Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (CESA), dentre os quais coletou dados disponíveis de 198 sociedades[46]. Segundo a autora, nos escritórios pequenos (de 1 a 9 advogados) apenas 17% das mulheres são sócias; nos escritórios médios (10 a 49 advogados), esse número sobe para 29%; nos escritórios grandes, o percentual é de 28%.

As pesquisas internacionais também sinalizam dados consonantes com os encontrados por Bonelli (2016). Segundo a associação norte-americana *National Association for Law*

[45] Disponível em: http://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados. Acesso em 02 fev. 2017.
[46] A coleta ocorreu em 2001, e foi realizada nos *sites* do CESA e nas sociedades de advogados.

*Placement*[47] (NALP), os sócios de capital[48] de escritórios de advocacia norte-americanos continuam sendo, desproporcionalmente, homens brancos: em 2016, apenas 18,1% desses sócios eram mulheres[49]. Em 2011, quando a NALP iniciou a coleta de dados junto aos escritórios, o percentual de sócias de capital foi de 15,6%. No caso de sócios não-patrimoniais, as mulheres estavam um pouco melhor representadas: em 2011, o percentual era de 27,7%, passando para 29,9% em 2016. Em ambos os casos, percebemos um sensível aumento na participação de sócias, porém, segundo a NALP (2016), são mudanças pequenas que não devem receber grande ênfase ou ser interpretadas como tendências.

No mesmo sentido, Fiona Kay e Elizabeth Gorman (2008, p. 309), em sua extensa revisão bibliográfica sobre pesquisas envolvendo mulheres na profissão jurídica, sustentam que as investigações de Mary C. Noonan, Mary E. Corcoran (2004) e Kathleen E. Hull, Robert L. Nelson (2000) concluíram que mulheres são menos propensas a se tornarem parceiras em escritórios de advocacia. Além disso, para a pesquisadora norte-americana Deborah Rhode (2001), as mulheres continuam sub-representadas na profissão jurídica, representando apenas 5% dos sócios dos Estados Unidos, além de ganharem em torno de $20.000,00 a menos do que os advogados.

A dificuldade de ascender aos postos de sócias ou coordenadoras também é um fenômeno encontrado na Argentina. María Eugenia Gastiazoro (2016), em seu artigo sobre a mobilidade ocupacional de advogadas no período de 2006-2011, analisa a composição de grandes escritórios de advocacia do país. A autora utilizou apenas escritórios com mais de 50 advogados, e retirou de seus respectivos *websites* informações sobre o discurso de apresentação, a composição dos membros e das imagens utilizadas.

De acordo com Gastiazoro (2016, p. 145-146), o total de mulheres nesses escritórios cresceu de 37,3% para 42,7% entre o período de 2006 a 2011. Contudo, o aumento da participação global de mulheres nos escritórios significou um crescimento na quantidade de *associadas*, acréscimo que foi de 7% em 2011 em comparação a 2006. De forma contrária, as mulheres argentinas estão pouco representadas nos cargos de sócias, e seu aumento foi de

[47] Desde 2011, a *National Association for Lawyer Placement* vem compilando informações demográficas oferecidas pelos escritórios de advocacia sobre sócios de capital (*equity partner*) e não patrimoniais (*non-equity partner*) através do Diretório NALP de Empregadores Jurídicos. E desde 2011, a associação afirma existir uma distorção definida entre as mulheres e os advogados minoritários que são parceiros para o status de não-capital (*non-equity partner*).

[48] *Equity partner*: é um advogado, geralmente referido como sócio ou acionista, que tem o direito de participar nos lucros da empresa. Já o *non-equity partner* é aquele advogado que geralmente é promovido de associado para um nível de parceria em que o advogado não participa dos lucros ou do capital da empresa; normalmente essa posição é muitas vezes um passo intermediário em direção a *equity partner*.

[49] Disponível em: http://www.nalp.org/0417research. Acesso em 02 fev. 2017.

apenas 4% na hierarquia dos escritórios no mesmo período. Do total de sócias(os) analisados em seu estudo, apenas 11,3% de mulheres estão nessa posição. Para a autora, isso significa que as mulheres começam a engrossar as fileiras dos grandes escritórios de advocacia como associadas, alargando a base da pirâmide, na qual as posições mais baixas começam a ser sobre-representadas por mulheres (GASTIAZORO, 2016, p. 145).

Mas as dificuldades enfrentadas por mulheres não se restringem a ascensão aos cargos de sócias, e sim a outras posições de maior hierarquia dentro da advocacia. Um exemplo interessante envolve a própria instituição representativa da classe, qual seja, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Mesmo com uma composição de mulheres que alcança quase a metade dos membros da profissão (48%), em 2016, o Conselho Federal da OAB escolheu sua nova diretoria, com mandato até janeiro de 2019, e todos os cinco integrantes são homens. Ironicamente, o mesmo Conselho decidiu que 2016 seria o "Ano da Mulher Advogada". Vale ressaltar ainda que em 2014, o Conselho aprovou a exigência de 30% de mulheres nas chapas das seccionais - regra que vale apenas para a OAB nos Estados, e não para a diretoria do Conselho Federal, responsável pela deliberação sobre assuntos relativos à advocacia[50].

Já na composição da magistratura de diversos países, as mulheres são a minoria em órgãos judiciais supremos (BAHILLO *et al.,* 2016; SEVERI, 2016; ROMERO, 2009; GASTIAZORO, 2013; ANLEU, 1992; DUARTE *et al.,* 2014; SANCHEZ, 2012, SCHULTZ, SHAW, 2002). No Brasil, as pesquisas de Fabiana Severi (2016) e Fragale Filho *et al.* (2015) são importantes fontes de dados sobre a composição por gênero da magistratura, ao lado do censo da magistratura realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (2014).

Segundo dados do CNJ (2014), 82% dos ministros dos tribunais superiores são homens, contra 18% de mulheres. Em consonância com esse dado, Fragale Filho *et al.* (2015), em sua pesquisa sobre a composição de gênero nas cúpulas[51] do Poder Judiciário brasileiro, constataram que de 180 (cento e oitenta) cargos de direção nos tribunais brasileiros (direção, presidência, vice-presidência e corregedoria), apenas 53 (cinquenta e três) foram ocupados por mulheres no primeiro biênio pesquisado (29,44%). No segundo biênio, esse número caiu para 51 (cinquenta e um) (28,33%).

[50] A matéria destaca ainda que durante toda a história brasileira apenas duas mulheres fizeram parte da diretoria do Conselho Federal da OAB: Clea Carpi, secretária-geral na gestão Cezar Britto (2007-2010) e Márcia Melaré, secretária-adjunta na gestão de Ophir Cavalcanti (2010-2013). Disponível em: https://www.nexojornal.com.br/expresso/2016/01/14/Advocacia-tem-47-de-mulheres.-Nenhuma-est%C3%A1-na-dire%C3%A7%C3%A3o-da-OAB. Acesso em 3 março 2017.

[51] Nesta pesquisa, a cúpula do Poder Judiciário se refere a presidente, vice-presidente e corregedor.

Analisando o quadro geral da cúpula do Judiciário na Justiça Estadual (TJs), os pesquisadores concluíram que dos 88 (oitenta e oito) cargos de cúpula do país, 18 (dezoito) foram ocupados por mulheres no primeiro biênio (20,45%); no segundo biênio, esse número subiu para 20 (vinte) (22,72%). Para os investigadores, há "uma preocupação com a preservação de uma posição política. Esta posição, em geral, é a manutenção de uma tradição construída ao longo da história do tribunal" (2015, p. 11) – nesse caso, a tradição refere-se à carreira jurídica como uma profissão, eminentemente, masculina.

Em igual sentido, Fabiana Severi (2016), com base nos dados disponibilizados nas páginas dos tribunais superiores brasileiros, sustenta que até dezembro de 2014, dos 11 (onze) ministros que compunham o Supremo Tribunal Federal, apenas duas eram mulheres; já no Superior Tribunal de Justiça, de 33 ministros, apenas sete eram mulheres. Ainda segundo a autora, ao levarmos em consideração a carreira da magistratura, "percebemos o aumento da desigualdade ao longo dos cargos/funções: quanto maior o cargo/função na carreira da magistratura, menor o número de integrantes do gênero feminino" (2016, p. 85).

A presença de mulheres em cargos de presidência dos tribunais superiores brasileiros também indica dados consonantes. A primeira ministra indicada para tomar posse no Supremo Tribuno Federal (STF) foi Ellen Gracie Northfleet, no ano 2000. Em 2016, a ministra Carmen Lúcia tornou-se a primeira presidenta do STF, com base no critério de antiguidade. No Superior Tribunal de Justiça (STJ), Eliana Calmon foi a primeira mulher a compor o órgão, em 1999. Apenas no dia 1 de junho de 2016, uma mulher foi eleita para assumir a presidência do STJ, a ministra Laurita Vaz. No Superior Tribunal Militar (STM), a ministra Maria Elizabeth Guimarães Teixeira Rocha tornou-se a primeira mulher a tomar posse da presidência do órgão, em 2014. Ela também foi a primeira mulher nomeada ministra do STM, no ano de 2007. Por fim, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a ministra Cnéa Cimini Moreira de Oliveira foi a primeira mulher no Brasil, e a segunda no mundo, a ocupar o cargo de ministra em um Tribunal Superior, no ano de 1990.

Na França, a trajetória de mulheres na profissão jurídica francesa é contada por Anne Boigeol (2003). De acordo com a autora, a entrada das mulheres nas carreiras jurídicas significou a perda do monopólio masculino e o enfraquecimento da dominação masculina. Entretanto, tal dominação não desaparece por completo, uma vez que constitui uma força que, constantemente, está sendo renovada, mas desta vez tanto por homens quanto por mulheres.

A autora argumenta que, de modo geral, quanto maior o nível hierárquico no Judiciário, menor é o número de mulheres nestes cargos. Embora as mulheres estejam começando a ascender à hierarquia jurisdicional e tenham, inclusive, condições de candidatar-

se para cargos superiores, poucas, de fato, participam dos processos de candidatura. Como resultado, nos tribunais de nível médio da França, 51% dos juízes elegíveis para se tornarem presidentes dos tribunais são mulheres, mas apenas 17% das presidências são ocupadas por mulheres (BOIGEOL, 2003, p. 411-412).

Na Espanha, as mulheres também são minorias nos órgãos judiciais superiores, como a Audiência Nacional, os Tribunais Superiores de Justiça das Comunidades Autônomas e o Tribunal Supremo, em que pese o decurso de 40 anos desde que se permitiu o acesso de mulheres à administração de justiça (BAHILLO *et al.*, 2016, p. 210) Por outro lado, as juízas espanholas concentram-se em tribunais inferiores, em geral aqueles que ocupam desde o início da carreira judicial. Também na Espanha encontramos casos de mulheres que possuem anos de experiência suficientes e currículo profissional para postos de responsabilidade em tribunais superiores, entretanto, não conseguem acesso às posições de poder e responsabilidade historicamente designadas aos homens (BAHILLO *et al,* 2016, p. 211).

Outro exemplo de sub-representação de mulheres em altos cargos do Judiciário ocorre no México. Segundo Aquiles Sánchez (2012, p. 62), o último informe elaborado pelo Presidente da Suprema Corte de Justiça e do Conselho da Judicatura Federal apontou que, em ambos os órgãos, a composição feminina é predominante, já que 50% estava concentrada em áreas jurisdicionais e não administrativas. Entretanto, o mesmo informe também apontou a desproporção existente entre homens e mulheres nos cargos de juiz distrital e magistrado de circuito: no primeiro cargo, a composição masculina foi de 76%, e no segundo 82%, pelo que o autor conclui que quanto maior a hierarquia, maior a concentração de homens em tais postos.

Deste modo, não obstante o aumento de mulheres que ingressam na profissão jurídica, observamos que elas não estão chegando aos altos cargos dentro da estrutura judicial e na advocacia na mesma proporção que os homens. E, mesmo quando chegam, isto implica em anos de longa trajetória profissional, como é o caso das mulheres nomeadas a presidências e a sócias. Se, por um lado, existem motivos para comemorar o acesso de mulheres à alta cúpula dentro de uma profissão tradicionalmente masculina, por outro, nessas vitórias subjaz a ideia de que ainda há muito a ser feito.

## 2.5 Concentração em cargos da administração de justiça

A concentração de mulheres em cargos da administração de justiça constitui mais uma forma de desigualdade dentro da profissão jurídica em diversos países e decorre, principalmente, da necessidade de harmonização entre a carreira e a vida doméstica e familiar.

Nesse sentido, segundo Paola Bergallo (2007, p. 190), os conflitos entre trabalho e família têm três aspectos principais: problemas de tempo, problemas de horários e a interferência das demandas do trabalho em casa ou a presença de demandas familiares no trabalho. Tais fatores fazem com quem as mulheres optem por cargos com jornadas mais flexíveis e que lhes garantam estabilidade familiar.

María Gastiazoro (2008), em sua análise sobre a concentração de mulheres argentinas na administração de justiça, afirma que a proporção de mulheres trabalhando no campo público era de 20% em 1995, passando para 46,2% em 2003. A autora justifica tal migração para os cargos na administração de justiça em virtude da possibilidade de conciliar mais facilmente carreiras e responsabilidades familiares. Somando-se a tal fator estão as práticas discriminatórias próprias de grandes escritórios, que também impulsionam mulheres às áreas públicas. Mas apesar de ocuparem cargos públicos, como vimos nos tópicos anteriores, essas mulheres se concentram nas primeiras instâncias judiciais (segregação vertical) e em matérias tradicionalmente femininas como foros de família, menores, etc. (segregação horizontal).

Em igual sentido, a pesquisa de Carrie Menkel Meadow (2013) aponta que a promoção para tornar-se sócio de um escritório de advocacia nos Estados Unidos demora, aproximadamente, sete anos, mediante comprometimento com a carreira durante o auge da idade fértil. Em geral, essa é uma exigência a que boa parte das mulheres não está disposta a se submeter. Ainda segundo a autora, as mulheres não pactuam com as "exigências de instituições gananciosas que requerem até 2.300 horas trabalhadas por ano, ou não enquadram as exigências trabalhistas para a sociedade com os planos familiares" (2013, p. 76).

No Brasil, Eliane Junqueira (2003, p. 441) afirma que o judiciário parece oferecer maiores oportunidades de combinar atividades domésticas e profissionais, uma característica que atrai as mulheres muito mais do que os homens. Através da realização de entrevistas com juízas do Rio de Janeiro, a autora sustenta que as entrevistadas, apesar de terem se queixado do volume de trabalho, reconheceram que o Judiciário lhes permite um horário flexível para conciliar seus deveres profissionais com os seus papéis como mães, esposas e donas de casa. Assim, é possível que as juízas trabalhem em seus casos e decisões mais complexas em casa, indo aos seus gabinetes algumas vezes na semana.

Na Austrália, Rosemary Hunter (2003, p. 94) afirma que as mulheres são menos propensas do que os homens a serem sócias ou advogadas solo, e têm maiores chances de ser advogadas empregadas, advogadas governamentais ou corporativas. Isto porque advogados governamentais e corporativos têm mais chances de obter políticas de emprego iguais e

oferecer práticas de trabalho mais flexíveis, como licença maternidade, trabalho a tempo parcial e requisitos de horas mais baixas.

Em consonância com estes dados, na Alemanha, Ulrike Schultz (2003, p. 281) assevera que o sistema judiciário oferece melhores condições de trabalho para as mulheres, especialmente aquelas que querem combinar família e trabalho: renda com base em uma escala de salários fixa, carga de trabalho definida, licença de maternidade, etc. Além disso, ainda segundo a autora, os juízes compartilham todos os outros benefícios da função pública, como planos de pensões favoráveis e seguro de saúde, seis semanas de férias anuais, regulamentos que abrangem substituições, etc.

## 2.6 As barreiras enfrentadas por mulheres negras, hispânicas e latinas

Até então, fizemos o levantamento e a análise de pesquisas que, de modo geral, apontam para a existência de desigualdades entre homens e mulheres na profissão jurídica em virtude de obstáculos estruturais e simbólico-culturais os quais impedem as mulheres de terem as mesmas oportunidades que os homens[52]. Contudo, a desigualdade não ocorre apenas entre homens e mulheres, mas também entre diferentes grupos de mulheres.

Embora a maioria dessas pesquisas trate de mulheres nas carreiras jurídicas como um sujeito coletivo indiferenciado, as experiências e os obstáculos vividos por mulheres brancas, negras, latinas, indígenas, por exemplo, são diferentes. Isto porque, como analisamos no primeiro capítulo, a forma como raça/etnia e gênero[53] se interseccionam determina as oportunidades profissionais e as barreiras enfrentadas por mulheres, bem como os tipos de estereótipos atribuídos a cada grupo racial generificado. Assim, podemos afirmar que "existem padrões comuns de gênero que unificam as mulheres advogadas em sua luta pelo progresso profissional, mas nem todas as mulheres realizam ou vivenciam o gênero da mesma maneira." (PRATT, 2012, p.1779).

O objetivo deste tópico é trazer dados quantitativos e qualitativos que ilustrem as peculiaridades das experiências e dos desafios enfrentados especificamente por mulheres negras, hispânicas e latinas nas carreiras jurídicas. Embora estejamos tratando de mulheres de raças/etnias distintas, nosso foco recairá sobre as experiências profissionais e as

[52] Mesmo a afirmação de que não há igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na profissão jurídica deve ser questionada, pois quando pensamos em "homens" enquanto parâmetro e categoria pretensamente universal estamos, na verdade, pensando em homens brancos, heterossexuais e de classe média ou alta. Entretanto, os estudos que tivemos a oportunidade de analisar não mencionam qual homem é considerado parâmetro de análise, tal qual ocorre no caso das mulheres negras, latinas, hispânicas, entre outras.

[53] Neste tópico, focaremos apenas em gênero e raça/etnia, porém outros marcadores sociais de diferença são determinantes para a estruturação das experiências de cada mulher.

discriminações vivenciadas por mulheres negras, pois os estudos que analisamos sobre a intersecção entre raça e gênero sugerem que a situação dessas mulheres é mais grave por sofrerem os efeitos tanto do racismo quanto do sexismo (NEALLANI, 1992; PRATT, 2012; TOMLINSON *et. al,* 2013; BEINER, 2008).

Mesmo que as mulheres negras sejam as mais afetadas pelas discriminações nas carreiras jurídicas, a coleta de dados e informações sobre a realidade profissional delas foi uma grande dificuldade no processo de revisão bibliográfica deste trabalho, em virtude da quantidade irrisória de pesquisas que encontramos. Diferentemente dos estudos que afirmam existir discriminação de gênero na profissão - vastos e de fácil acesso -, a literatura que analisa os efeitos do racismo e do sexismo na profissão jurídica é mínima e, em sua grande maioria, proveniente dos Estados Unidos. Essa limitação de estatísticas e experiências disponíveis sobre a composição racial e a prática da profissão sugere que as mulheres brancas *mainstream*[54] - isto é, mulheres brancas de classe média, heterossexuais e sem deficiências - continuam sendo o parâmetro universal de experiência de mulheres. Nesse sentido, Patricia Collins (2015, p. 26) afirma que a negação da realidade de experiências é uma maneira de desumanizar pessoas ou grupos – neste caso, as mulheres negras.

A fim de melhor organizar as informações que apresentaremos, optamos por dividir este tópico em dois: um com dados majoritariamente quantitativos extraídos de relatórios norte-americanos, e o outro com enfoque qualitativo sobre a situação de mulheres de cor e latinas. Destacamos, ainda, que os dados abaixo expostos dizem respeito à advocacia, uma vez que, em nossa pesquisa, não encontramos pesquisas e estudos específicos sobre negros na magistratura. Sobre esta escassez de dados, falaremos em um último tópico.

### *2.6.1. Relatórios*

O primeiro relatório que destacamos, em virtude de sua abrangência nacional e da quantidade de dados quantitativos coletados, é o *Visible Invisibility – Women of Color in Law Firms,* elaborado pela comissão norte-americana *Comission on Women in the Profession* (EPNER, 2006). Com o objetivo de determinar os fatores que impactam as oportunidades na carreira, as trajetórias de advogadas e advogados e as decisões de permanecer ou não em escritórios, a comissão realizou uma pesquisa em duas etapas, questionários e grupos focais, com advogados e advogadas de grupos raciais distintos: 1) afro-americanos; 2) nativos americanos; 3) hispânicos/latinas; 4) asiáticos; 5) de origem mista.

[54] *White women mainstream* é uma expressão utilizada por Shelina Neallani (1990, p. 149).

No relatório, as respostas das mulheres de cor[55] foram comparadas com as respostas dos homens brancos, mulheres brancas e homens negros, a fim de determinar de que forma as carreiras diferem entre si e qual é a magnitude dessa diferença. Além disso, homens negros e mulheres brancas serviram como quadro de referência indicativo de impactos na carreira conforme os marcadores sociais se interseccionam.

As principais descobertas do relatório dizem respeito à percepção das oportunidades na carreira das(os) entrevistadas(os). Advogadas e advogados foram questionados se alguma vez perderam: i) tarefas desejadas; ii) oportunidades de *networking*; iii) oportunidades para construir relações profissionais com os clientes; e iv) se tiveram negadas oportunidades de promoção em virtude de raça ou gênero.

Enquanto menos de 5% dos homens brancos relataram experiências prejudiciais à carreira em virtude da raça, as respostas das advogadas e advogados de cor foram bem diferentes:

i) 29% de mulheres de cor e 25% de homens de cor relataram a perda de tarefas desejadas por causa de raça;

ii) 49% de mulheres de cor e 31% de homens de cor relataram a perda de oportunidades de *networking* por causa de raça;

iii) 35% de mulheres de cor e 24% de homens de cor relataram a perda de oportunidade de aproximação e desenvolvimento de relações profissionais com clientes por causa de raça;

iv) 16% de mulheres de cor e 19% de homens de cor relataram a perda de oportunidades de promoção por causa de raça.

Quando questionados se a ocorrência de eventos prejudiciais à carreira seria decorrente de gênero, menos de 3% dos homens brancos e de cor atribuíram tais experiências ao gênero; já as mulheres demonstraram percentuais bem maiores:

i) 32% de mulheres de cor e 39% de mulheres brancas relataram a perda de tarefas desejadas por causa de gênero;

ii) 46% de mulheres de cor e 60% de mulheres brancas relataram a perda de oportunidades de *networking* por causa de gênero;

[55] O relatório utiliza a expressão *women of color* para se referir às pessoas hispânicas/latinas, afro-americanas, americanos nativos, asiático americano e demais pessoas com descendência multirracial. Neste trabalho, adotaremos a expressão em sua forma traduzida, sem qualquer alteração de significado.

iii) 32% de mulheres de cor e 55% de mulheres brancas relataram a perda de oportunidade de aproximação e desenvolvimento de relações profissionais com clientes por causa de gênero;

iv) 14% de mulheres de cor e 28% de mulheres brancas relataram a perda de oportunidades de promoção por causa de raça.

Segundo o relatório (2006, p. 9), as mulheres têm consciência de que a exclusão de oportunidades de *networking*, de tarefas desejáveis, de relacionamentos com clientes e de oportunidades de promoção limita o crescimento da trajetória profissional nos escritórios de advocacia. Mas no caso das mulheres de cor, não se trata apenas de estagnação profissional; pois a dinâmica profissional negativa decorrente da interação entre gênero e raça é tão impactante que muitas acabam desistindo de seguir carreira em escritórios.

Com base nos relatos de várias mulheres de cor nos grupos focais, o relatório também concluiu que, além dos obstáculos e dificuldades provenientes do gênero, as mulheres de cor vivenciam também aqueles relacionados à raça. Trata-se de dificuldades que envolvem obter mentorias, integrar-se às redes sociais internas do trabalho, receber atribuições que auxiliam o desenvolvimento de habilidades práticas e estabelecer relações com clientes - em especial aqueles que ajudam a cumprir as horas faturáveis exigidas pelos escritórios. Sobre cada uma dessas dificuldades tentaremos trazer alguns dados estatísticos e relatos pessoais de mulheres de cor extraídos do relatório.

Dentre os entraves na vida profissional dessas mulheres, começamos tratando das mentorias. O escritórios de advocacia, reconhecendo que as mentorias são um aspecto importante do desenvolvimento das habilidades profissionais, têm implementado programas de tutoria formal para estimular suas/seus advogadas(os). Quando questionadas(os) sobre mentorias, 26% de mulheres brancas, 32% de homens de cor, 31% de homens brancos e 43% de mulheres brancas relataram experiências formais com mentorias formais.

Contudo, segundo as advogadas de cor entrevistadas no relatório, embora os programas formais de mentoria sejam bons na teoria, a mentoria só ocorre, na prática, quando mentores e seus pupilos estabelecem a relação de tutoria naturalmente. Como relatou uma advogada latina, é importante encontrar um mentor com quem exista uma identificação mútua; porém, um dos problemas nesse caso é que "para muitas pessoas de cor e mulheres não há ninguém, nos escalões superiores, com um histórico/origem semelhante ou capaz de sentir empatia por você ou se identificar com você e, portanto, você termina sem um mentor" (EPNER, 2006, p. 12)

Ainda de acordo com o relatório, as disparidades nas mentorias de homens e mulheres podem ser um fator diferenciador crítico nas carreiras de advogadas e advogados, especialmente de mulheres de cor. Isto porque homens brancos e homens de cor costumam ter mentores mais bem relacionados e mais poderosos do que mulheres, o que significa que eles têm maiores chances de sucesso na carreira. Some-se a essa disparidade o fato de que 67% das mulheres de cor entrevistadas exprimiram o desejo por mais e melhores mentorias realizadas por advogados e sócios mais antigos, assim como 52% de homens de cor, 55% de mulheres brancas e 32% de homens negros.

Outro óbice na trajetória profissional relatado por mulheres de cor é a integração às redes internas do trabalho. O sentimento de não pertencimento e "alteridade"[56] das mulheres de cor nos escritórios de advocacia leva a sua exclusão das redes internas de apoio o que, por sua vez, também sabota seus avanços na carreira, pois é nos bastidores do trabalho que os advogados obtêm informações importantes, oportunidades de trabalho, aperfeiçoamento profissional e maior contato com clientes. Desse modo, ser deixado de fora dessa rede interna significa estar em desvantagem em relação aos demais advogados já integrados (EPNER, 2006, p. 17).

As advogadas de cor também são alijadas do recebimento de tarefas que auxiliam o desenvolvimento de habilidades práticas e o estabelecimento de relações com clientes. O relatório sustenta que existem tarefas menos desejadas, como a revisão de documentos, pesquisas de jurisprudência e contribuições em petições; e as mais desejadas são interrogatórios de testemunhas e atuação nos tribunais. Contudo, essas atribuições não são distribuídas igualmente entre os associados, como mencionamos anteriormente: 44% das mulheres de cor entrevistadas foram preteridas na distribuição de tarefas desejadas em comparação com 39% de mulheres brancas, 25% dos homens de cor e 2% de homens brancos. Nesse sentido, mais da metade das advogadas de cor (54%) gostaria que houvesse menor subjetividade na distribuição das tarefas, juntamente com 31% dos homens de cor, 30% de mulheres brancas e 10% de homens brancos.

Uma das advogadas entrevistadas afirmou que, em seu antigo emprego, mulheres recebiam tarefas de pesquisa e revisão de documentos, enquanto homens tinham maior oportunidade de atuar nos tribunais e de interagir com clientes. Para ela, "muitas vezes, mulheres foram designadas para tarefas de 'burros de carga'[57] em casos grandes; nosso

[56] No original: *otherness*.
[57] No original: *workhorse positions*

trabalho foi valorizado, mas não tivemos as mesmas oportunidades de fazer atividades 'ao vivo', como a tomada de depoimentos.". (EPNER, 2006, p. 21-22)

Por fim, o relatório também aborda outras formas de discriminação na profissão jurídica, como os assédios e comentários depreciativos no ambiente de trabalho. Quase 49% de mulheres de cor relataram já terem sido vítimas de comentários vexatórios ou de outros tipos de assédio enquanto trabalhavam em escritórios; em relação aos demais grupos, 47% de mulheres brancas, 34% de homens de cor e 2% de homens brancos relataram tal experiência.

Os exemplos de comentários depreciativos/vexatórios vivenciados por mulheres, normalmente, estão relacionados a estereótipos sobre a raça/etnia e gênero, e são uma maneira de lembrá-las de que são as "outras"[58] na profissão jurídica, conforme consta no relatório:

> Várias mulheres de cor descreveram como os outros as caricaturavam com base em gênero e raça, a exemplo da advogada afro-americana que foi descrita como "uma mulher negra zangada" ou a advogada asiática que foi descrita como "*dragon lady*[59]". Esses incidentes são um constante lembrete às advogadas negras de sua "alteridade", isto é, que elas não "se encaixam", de fato, em um ambiente onde ser branco e homem é a norma (EPNER, 2006, p. 10).

Assim, a dificuldade de estabelecer relações mais próximas com colegas no trabalho, o recebimento de tarefas indesejadas (e que não auxiliam no desenvolvimento de habilidades profissionais), a falta de mentorias (somada à ausência de identificação com seus mentores) e de *networking*, a ocorrência de comentários depreciativos e vexatórios, a descrença na progressão profissional e o sentimento de invisibilidade e não pertencimento levam as advogadas negras a terem os níveis mais baixos de satisfação na carreira e, em muitos casos, culminam em demissões.

Outra pesquisa que analisa os desafios, os obstáculos e as percepções de mulheres de cor nas carreiras jurídicas e cujos dados estão em consonância com o primeiro relatório é a *The Perspective of Women of Color Attorneys in Corporate Legal Departments* (ALLEYNE, 2011). A pesquisa foi conduzida pelo *Corporate Counsel Women of Color* e entrevistou 1.300 advogadas de cor que trabalham em departamentos jurídicos de empresas sobre suas experiências no trabalho. De acordo com o relatório, 59,1% das entrevistadas afirmaram que ser valorizada contribui para uma maior satisfação profissional. Por outro lado, 23,7% afirmaram que o sentimento de desvalorização foi a principal razão para pedir demissão.

---

[58] No original, lê-se *otherness*.

[59] *Dragon lady* é um estereótipo de mulheres do Leste Asiático e, ocasionalmente, do Sul Asiático como fortes, ardilosas, dominadoras ou misteriosas.

Mas a desvalorização não é a única causa para os pedidos de demissão de advogadas negras. Segundo o relatório, entre os motivos que levam as mulheres de cor à demissão estão a falta de suporte (22,1%), a ausência de mentorias (21,3%), o sentimento de isolamento e marginalização (15,6%) e os estereótipos e a discriminação vivenciada (11,4%), conclusões que corroboram os dados encontrados no primeiro relatório.

Também tivemos acesso a um terceiro relatório com foco nas discriminações sofridas por advogadas latinas[60] nos Estados Unidos, o *Hispanic National Bar Association Comission on the Status of Latinas in the Legal Profession* (CRUZ *et al.,* 2010, p.10) que em 2010 realizou um estudo sobre advogadas latinas que trabalham no setor público, com intuito de explorar e analisar as experiências específicas que vivem essas advogadas em cargos como assistência jurídica, defensoria pública, procuradoria e organizações sem fins lucrativos que prestam serviços jurídicos, incluindo escritórios de direitos civis.

O relatório incorpora tanto métodos quantitativos quanto qualitativos de coleta de dados e análise, e consistiu em duas fases: na primeira, 25 advogadas latinas do setor público participaram de três grupos focais que exploraram a formação profissional e as experiências dessas mulheres na carreira; já a segunda fase consistiu em um questionário nacional voltado para advogadas que trabalham em áreas de interesse público, na qual dados demográficos e profissionais detalhados de 202 respondentes foram coletados deste segmento particular da profissão.

Entre as principais descobertas estão:

i) Advogadas latinas afirmaram não receber qualquer reconhecimento ou compensação por suas habilidades como tradutoras, as quais são constantemente utilizadas em suas carreiras, pois parte significativa dos litigantes atendidos é latina; em alguns casos, a atuação enquanto tradutoras acaba por marginalizá-las e por impor limites às suas oportunidades profissionais, impedindo-as de atuar em outras atribuições mais determinantes para o desenvolvimento profissional;

ii) As latinas se deparam com suposições negativas sobre sua educação, capacidade intelectual, habilidade legal e escolha de carreira baseadas em estereótipos de gênero, raça e etnia. Para compensar essas suposições, as participantes continuamente

[60] Em relação à composição étnica/nacionalidade, 54,2% dos entrevistados eram descendentes de mexicanos, seguidos dos descendentes de porto-riquenhos (16,3%), descendentes da América do Sul (11,9%), outros (11,3%), espanhóis (6,9%), descendentes da América Central (5,4%), cubanos (4,9%) e dominicanos (4,4%). Para a coleta e análise dos dados, foram utilizadas abordagens quantitativas (questionário) e qualitativas (grupo focal).
É interessante notar que, quando questionados sobre raça, a maioria das respondentes se auto identificou como brancas/caucasianas (57,1%). O segundo maior grupo é das advogadas que se identificaram como mestiças/indígenas (40.7%).

procuram provar aos colegas, supervisores, juízes e clientes que elas são advogadas competentes;

iii) As latinas descreveram diversos casos em que foram identificadas erroneamente como tradutoras, repórteres, parte da equipe de apoio ou clientes. Para essas advogadas, a identificação incorreta é considerada "um desafio direto à legitimidade de sua presença na profissão de advogado e à sua competência profissional" (2010, p. 9);

iv) As advogadas latinas acreditam que experimentam tratamento diferente por causa de seu gênero, etnia e raça. Elas descreveram a necessidade continuada de abordar as disparidades de gênero (e às vezes as raciais) em seus locais de trabalho e em todo o setor de interesse público. Esse fato foi particularmente frustrante para essas mulheres, pois muitas esperavam encontrar um local de trabalho que fosse representativo do compromisso deste setor com a justiça social e a igualdade;

v) As participantes do estudo tiveram poucas oportunidades de ascensão em seus gabinetes, em parte devido ao pequeno número de posições de supervisão e de gestão disponíveis no setor de interesse público e à lentidão do volume de negócios nessas posições.

### *2.6.2. Pesquisas qualitativas sobre a situação de mulheres negras, hispânicas e latinas na profissão jurídica*

Neste tópico, focaremos em alguns estudos predominantemente qualitativos sobre a situação das mulheres negras[61] na advocacia. Uma pesquisa interessante que busca examinar a experiência de advogadas negras e argumentar que esse grupo de mulheres confronta desafios únicos que surgem da interseção de sua raça e gênero é o trabalho da pesquisadora Carla Pratt (2012). Para a autora, cada grupo racial tem, além de uma história única que o localiza dentro do Direito, "um conjunto único de estereótipos que lhe são atribuídos, o que influencia a forma como os outros veem e interagem com os membros desse grupo em particular." (2012, p. 1781).

Carla Pratt (2012) afirma que um dos desafios enfrentados por mulheres negras para conseguir avançar na advocacia é a "discriminação inflexível de aparência"[62], que define a imagem profissional da mulher com base na imagem de mulher branca de corpo esbelto e cabelo liso, limitando a autonomia das identidades profissionais dessas mulheres (2012, p. 1794) . Além disso, como a identidade profissional das advogadas negras está sujeita aos estereótipos sobre a feminilidade negra, Pratt assevera que essas advogadas trabalham

[61] A autora utiliza a expressão *black women*.
[62] No original: *unyielding appearance discrimination*

constantemente para refutar esses estereótipos enquanto executam seus deveres profissionais. Dentre os estereótipos mencionados pela pesquisadora, focaremos em quatro: "*Sapphire", "Jezebel", "Mammy"* e o estereótipo de que são intelectualmente inferiores.

De acordo com Pratt (2012, p. 1782-1985), a primeira dificuldade imposta às advogadas negras é a apresentação e a manutenção da imagem profissional, pois essa exigência tem peso determinante na profissão jurídica. Quando a autora fala em imagem profissional, não se refere apenas à necessidade de vestimentas e comportamento adequado, mas, sobretudo, à conformação a um estereótipo europeu de beleza: mulher branca, de corpo esguio, com características faciais europeias e de cabelos lisos retos. Nesse sentido, o cabelo representa o primeiro obstáculo vivenciado por mulheres negras na apresentação e manutenção dessa imagem profissional.

Pratt afirma ainda que mulheres negras, de modo geral, são conscientes do preconceito existente em relação aos seus cabelos naturais e isso significa que, se querem competir no mercado de trabalho, elas não têm outra escolha se não conformarem-se às expectativas dos empregadores. Na tentativa de conseguir um cabelo liso e "apresentável", essas mulheres recorrem a químicas para alisá-los ou à utilização de perucas já que a simples opção pelo cabelo natural pode ser motivo para a recusa de contratação ou até mesmo de rescisão caso tentem usar estilos que demonstrem o cabelo natural. A autora explica a importância do cabelo liso no status de advogadas negras e o que o cabelo natural representa na profissão:

> Nos ambientes de elite da profissão jurídica, **a textura e o comprimento dos cabelos de uma mulher negra se tornam um "atestado" de legitimidade e determinam até que ponto ela pode 'cruzar' o mundo privado da segregação e da colonização (e historicamente, no caso das mulheres negras, o serviço na casa de outro) rumo ao *mainstream* da vida americana**. Os cabelos não alisados ou naturais são vistos, talvez até subconscientemente, como a evidência da incapacidade de uma mulher negra ou de sua falta de vontade de conformar-se a essa profissão conservadora que é o Direito. O cabelo tacitamente sinaliza para os outros que essa mulher realmente não pertence. Além disso, como a aparência influencia as avaliações de competência e o desempenho no trabalho, a incapacidade ou a falta de vontade de conformar a aparência ao ideal profissional pode pôr em causa o julgamento profissional e a competência das mulheres negras que optam por usar o cabelo em seu estado natural. (PRATT, 2012, p. 1783, grifo nosso)

Além da manutenção de uma imagem profissional, a identidade profissional das advogadas negras também é determinada, em parte, pelos estereótipos que são empregados à mulher negra. Esses estereótipos incluem a dominadora e emasculadora "*Sapphire*", também conhecida como a negra forte, chamada de "s*tereotypical black bitch*"; a sexualizada e promíscua "*Jezebel*", que se vale de sua proeza sexual para seduzir homens inocentes, em

particular homens brancos, numa tentativa de lograr algum benefício; e, por fim, a assexuada, abnegada e maternal "*Mammy*"[63].

As mulheres negras, por serem conscientes dos estereótipos em torno de sua identidade racial e de gênero, estão constantemente "performatizando" sua identidade profissional como advogadas de modo a evitar a confirmação desses estereótipos negativos. Mulheres negras, por exemplo, não podem se dar ao luxo de perder o temperamento ou mesmo de afirmar suas posições de maneira muito assertiva uma vez que isso poderia levá-las a serem vistas como "*Sapphir*e", a mulher negra com raiva (PRATT, 2012, p. 1786). Em outras palavras, "as mulheres negras monitoram e restringem a sua conduta no local de trabalho para não serem vistas através da lente de um estereótipo aplicado à sua identidade racial de gênero" (2012, p. 1786).

Para não serem vistas como "*Jezebel*", as advogadas devem optar por vestimentas que não acentuem as curvas que, naturalmente, tendem a possuir. Além disso, tendem a recusar almoços ou outros convites de colegas homens brancos, mas isso acaba se tornando um problema, pois afeta negativamente as oportunidades de ascensão nessa carreira que é composta, em sua maioria, de homens brancos. As advogadas negras também evitam a imagem de "*Jezebel*" porque, além de inconsistente com a identidade profissional que querem criar para si mesmas, têm medo de que, ao serem vistas dessa forma, possam estar sujeitas a assédios sexuais no trabalho[64] (2002, p. 1786).

Quando os assédios às advogadas negras acontecem, elas não costumam denunciá-los em virtude de temerem que seus colegas de trabalho possam suscitar o estereótipo "*Jezebel*", convencendo até mesmo os demais ao redor de que a iniciativa foi sua, seja porque aceitou as investidas, seja porque se insinuou sexualmente (PRATT, 2012, p. 1787). Mas existe ainda outro motivo pelo qual advogadas negras não denunciam os assédios sofridos. Em muitos casos, mulheres negras são a principal ou a única fonte de renda em casa[65] e esta é uma característica que as torna economicamente mais vulneráveis e menos capazes de sofrer as consequências negativas que advém de denúncias de colegas brancos.

---

[63] Segundo a autora, "'*Mammy'* é historicamente retratada nos meios de comunicação como uma mulher acima do peso, de pele escura, com cabelo curto e crespo. Ela é muito agradável em suas interações com os outros, muito paciente e amável, e sempre coloca as necessidades dos outros antes da sua própria.". (PRATT, 2012, p. 1785)

[64] Para Pratt (2012), essa preocupação não é necessariamente deslocada. Segundo a pesquisadora, psicólogos argumentam que os estereótipos alimentam o assédio sexual. Além disso, os estereótipos raciais e de gênero sobre as mulheres negras podem colocá-las em risco de sofrer assédio sexual e maiores resultados negativos associados ao assédio.

[65] Segundo o relatório *Visible Invisibility* da comissão norte-americana *Comission on Women in the Profession* (EPNER, 2006, p. 27), 78% das advogadas de cor entrevistadas são as únicas responsáveis pelo sustento da casa, atrás apenas dos homens brancos (81%).

O penúltimo estereótipo trazido por Pratt, "*Mammy*", ocorre dentro da própria casa. Esse estereótipo de "dona de casa" atua para alimentar a expectativa do homem negro de que sua esposa realizará todos os deveres tradicionalmente "femininos" que gerações anteriores fizeram. Assim, mulheres negras, ao fazerem um esforço para não emascular o homem negro, acabam muitas vezes assumindo tanto o papel de geradora de renda quanto o de cuidadora da família (2002, p. 1787).

Ao pensarem sobre si enquanto maternais, carinhosas, doadoras e devotadas aos outros, essas mulheres acabam adotando as características clássicas do estereótipo "*Mammy*". E no momento em que assumem a dupla carga de trabalhadora e responsável primária da família, essas mulheres negras também assumem um duplo estereótipo: "*Mammy*" e "*Sapphire*". Pratt explica de que maneira isso ocorre:

> (...) a mulher negra forte que nutre todos, menos a si própria, como resultado pode (se) transformar, em um momento de muita pressão, na mulher negra irritada. Esta realidade social da vida familiar negra pode involuntariamente atrair as mulheres negras para estes estereotipados papéis de gênero racializados que operam para minar sua produtividade e eficácia no trabalho (2012, p. 1792).

O último estereótipo comumente associado às mulheres negras ocorre fora do ambiente de trabalho: o de que são preguiçosas e menos inteligentes. Como as advogadas negras trabalham sob o peso desses estereótipos negativos acerca de sua capacidade, o constante medo de fazer algo que possa confirmar um desses estereótipos negativos pode debilitar sua atuação profissional. Esse medo é descrito por Pratt:

> Da mesma forma, um simples erro, como um erro tipográfico em um documento jurídico, corre o risco de ser visto pelos advogados supervisores como a confirmação dos estereótipos negativos associados à feminilidade negra - uma negligência devido à preguiça ou à falta de atenção aos detalhes - erro que todos os advogados fazem de tempos em tempos (2012, p. 1789).

Em relação aos estudos brasileiros sobre a situação de mulheres negras na profissão jurídica, a única pesquisa que encontramos foi a de Rosana Platero (2013). Platero analisa de que forma as advogadas negras vivenciam o preconceito no trabalho e quais são as estratégias e táticas de enfrentamento utilizadas. A partir de entrevistas em profundidade com advogadas negras, alguns relatos ilustraram como os obstáculos vivenciados por mulheres negras na carreira permeiam até mesmo tarefas simples e corriqueiras da advocacia.

Entre as discriminações diárias, aquelas impostas pelos próprios funcionários dos órgãos judiciais são as mais humilhantes. Uma das advogadas entrevistadas declarou que quase sempre que pedia vistas de um processo era confundida por uma das partes e que já ouviu de um servidor "tem que pedir pro seu advogado ver o processo" (2013, p. 94). Outra

entrevistada relatou que, certa vez, fez carga de um processo e, quando estava de saída, uma servidora disse que ela não poderia sair do Fórum com o processo. Foi apenas quando se identificou como advogada que a funcionária pediu desculpas e se retirou.

Além de serem confundidas com os litigantes do processo, as entrevistadas relataram dificuldades para entrar no Fórum. É de praxe que advogados não precisem apresentar qualquer identificação para ingressar nas dependências do Fórum, no entanto, são frequentes os pedidos para que as advogadas negras mostrem sua identidade profissional.

Confundir uma advogada negra com uma parte no processo ou não acreditar que ela é a advogada responsável pelo processo não acontece sem motivo e nem decorre de falta de atenção. A dificuldade de reconhecimento de mulheres negras enquanto advogadas está intimamente ligada aos estereótipos do que se espera que seja um advogado: homem e branco. Além de ser uma forma de diminuição profissional, esse tipo de discriminação também atinge a esfera íntima e identitária da mulher negra - isto é, afeta a percepção que a advogada negra tem de si e que está intimamente relacionada à sua identidade social (PLATERO, 2013, p. 59).

Entretanto, a autora também destaca que há técnicas de enfrentamento dessas discriminações, e uma delas é a utilização da profissão como ferramenta para se resguardar. A apresentação de si própria como advogada, além de oferecer segurança, também traz algum conforto e alívio psicológico no enfrentamento de situações discriminatórias e humilhantes:

> O que percebemos, até como estratégia de enfrentamento, é que tanto Joana quanto as outras advogadas negras utilizam a própria profissão como uma arma para se resguardar de ataques preconceituosos, isto é, poder apresentar-se como advogada lhes dá segurança frente aos acontecimentos. Joana demonstra certa satisfação ao relatar que, quando precisa mostrar sua carteira da OAB, e após a pessoa confirmar que ela é advogada, ela fica olhando para a outra pessoa com ar de superioridade, isto é, nas palavras de Joana: "*eu posso"*. (PLATERO, 2013, p. 95).

Em sentido similar, a autora Shelina Neallani (1992), em seu estudo sobre a exclusão de mulheres de cor na profissão jurídica no Canadá, relata sua própria estratégia de sobrevivência/enfrentamento enquanto mulher negra na profissão jurídica: tornar-se "sem raça". Para a pesquisadora, a pessoa sem raça se desenvolve "quando pessoas negras minimizam suas conexões com seu *background* racial/étnico e tentam integrar o grupo dominante" (NEALLANI, 1992, p. 158). Tais indivíduos internalizam atitudes, comportamentos e características que são atribuídos à cultura dominante.

Com esse movimento de tornar-se sem raça, Neallani (1992) afirma que as chances de mulheres negras conseguirem um voto de confiança e um melhor tratamento aumentam. O

sucesso de mulheres negras, segundo a autora, (1992, p. 159), não depende apenas de suas habilidades, mas também "do quão confortável as pessoas se sentem perto de pessoas negras. Embora seja uma forma de diminuição da opressão, a estratégia 'sem raça' pode ser vista como um comportamento de acomodação que tem seus próprios custos".

A utilização do mecanismo de "tornar-se sem raça" mencionada por Shelina Neallani (1992) foi também constatada por Jennifer Tomlinson *et al* (2013, p. 245) no artigo que em que exploram as estratégias utilizadas por 68 mulheres brancas, negras e minorias étnicas na profissão jurídica. Entre as estratégias encontradas, a assimilação foi a mais utilizada principalmente por minorias étnicas e negros/negras. Segundo as pesquisadoras, as estratégias de assimilação envolvem a "exibição de padrões comportamentais e traços que sinalizaram a conformidade com a cultura dominante branca e masculina." (2013, p. 257). Não parecer "étnico" acaba se tornando um fator importante na profissão jurídica, uma vez que as práticas culturalmente marcadas são muitas vezes consideradas "não refinadas" (TOMLINSON *et al.,* 2013, p. 257).

### *2.6.3. Magistratura*

Se poucas foram as pesquisas que encontramos envolvendo a intersecção raça/etnia e gênero na advocacia, mais limitados ainda são os dados que relacionam tais marcadores de diferença social à magistratura. Sobre a falta de pesquisas que tratam de tal temática, Fabiana Severi afirma que os estudos que problematizam os dados sobre raça-etnia na magistratura ou análises sobre o racismo institucional e o Poder Judiciário/cultura judiciária são ainda mais escassos do que aqueles referentes à feminização das profissões jurídicas no Brasil (2016, p. 95). Neste sentido, a escassez de dados sobre relações raciais na profissão jurídica é também um dado que aponta para o silenciamento, a subordinação e a exclusão de negros e negras.

Este silenciamento e subordinação são ainda mais perceptíveis quando consideramos a contradição existente nas estatísticas sobre pessoas negras. Se, por um lado, não faltam estatísticas sobre o encarceramento e a violência contra negros, por outro, suas vozes e existências parecem não ressoar em outras áreas que não estejam relacionadas a tais espaços de subordinação e exclusão. Ana Flauzina e Felipe Freitas asseveram que os negros e as negras "possuem espaços cativos nas estatísticas, nas indignações que 'ilustram' a covardia do sistema de justiça criminal, nas pesquisas que devassam prisões e recheiam currículos acadêmicos" (2015, p. 7). Ao mesmo tempo, "para as perspectivas negras, não há guarida. São sempre vistas como suspeitas e essencialmente comprometidas; radicais, por ousarem afrontar diretamente os redutos dos privilégios brancos" (FLAUZINA; FREITAS, 2015, p. 7).

Deste modo, a carência de dados sobre raça na magistratura constitui também um dado que aponta para “o abafamento de vozes negras” (FLAUZINA; FREITAS, 2015, p. 7) e para manutenção da invisibilização de quaisquer narrativas e existências que não reflitam os espaços de violência e subordinação que lhes sejam designados.

# 3 POR QUE TER UM PODER JUDICIÁRIO DIVERSIFICADO?

Apesar do aumento do número de mulheres em cargos da magistratura, o Poder Judiciário permanece branco (84,5%) e masculino (64%), de acordo com o censo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2014). A homogeneidade do perfil da magistratura sinaliza a importância (e a urgência) de avançarmos nas discussões sobre a diversificação do Judiciário brasileiro em termos de gênero, raça, etnia, etc., a fim de assegurar não apenas que o Poder Judiciário seja um reflexo da composição social real, mas principalmente para que a sua legitimidade democrática enquanto instituição garantidora de direitos fundamentais seja resguardada.

Dentro dos estudos feministas e de gênero, os debates sobre a necessidade de diversificação do Judiciário têm início a partir da década de 1980, em virtude do aumento do número de mulheres em cargos judiciais, por meio da produção acadêmica de teóricas de origem norte-americana e europeia (GASTRON, 2009, s/p). Desde então diversos estudos feministas lançaram críticas (SEVERI, 2016; GASTIAZORO, 2008; DUARTE *et al,* 2014) à escassa participação, numérica e funcional, de mulheres no Poder Judiciário, e apontaram, ainda, para a necessidade de aumentar a representatividade feminina, a fim de democratizar as instituições judiciárias e assegurar a efetivação dos direitos humanos das mulheres.

Nesse sentido, antes de adentrar nas discussões envolvendo a igualdade de gênero no setor público e a maior representatividade de mulheres no Poder Judiciário, precisamos definir o que queremos dizer quando afirmamos nosso desejo por um Judiciário *representativo*.

Utilizaremos o conceito de *representantes imparciais* de Sherrilyn Ifill (2000, p. 466) para situar nossas discussões. Segundo a autora, os juízes podem (e devem) servir como representantes imparciais nos processos de tomada de decisão judicial. Segundo a autora, a representatividade judicial significa assegurar que as perspectivas e os valores de diversos setores sociais estejam presentes nas deliberações judiciais, e não que os juízes devem decidir casos segundo os desejos específicos de cada comunidade. Para a autora, a função representativa não entra em conflito com a imparcialidade justamente porque a representação ocorre durante o processo de deliberação através da inclusão de perspectivas alternativas e não na decisão final do juiz acerca de um litígio.

Para defender a função representativa do juiz, a autora parte do pressuposto de que nossas experiências, perspectivas e oportunidades são moldadas a partir de nossa raça (e gênero, orientação sexual, idade, etc.), e que tais experiências, inevitavelmente, estão presentes e fazem parte dos processos individuais de deliberação judicial. Em outras palavras, o simples fato de vestir uma toga não torna os juízes imunes às experiências que moldam suas

vidas, valores e perspectivas; juízes são "atores situados que, como outros membros da comunidade, veem o mundo através da lente de seu próprio conhecimento e experiências" (IFILL, 2000, p. 432).

Assim, levando em consideração que nossas perspectivas são construídas tendo como ponto de partida nossas vivências enquanto negros, brancos, homens, mulheres, gays, etc., a autora afirma que um primeiro passo importante é o reconhecimento de que os juízes brancos já atuam como representantes de sua comunidade e que este fato, além de imperceptível, não é visto como problemático, porque a perspectiva de juízes brancos está "naturalmente" inserida nos parâmetros de imparcialidade. Segundo Ifill (2000, p. 469), a "transparência" da brancura possibilita que as decisões tomadas por juízes brancos não sejam percebidas como racialmente situadas, isto é, elas já estão abarcadas no discurso da imparcialidade. Por essa razão, quando juízes brancos decidem casos cujos réus são negros, não são levantadas dúvidas acerca de sua imparcialidade, enquanto juízes negros são constantemente questionados por suas decisões, principalmente em casos envolvendo discriminação racial. Em relação à diferença de decisão entre juízes brancos e negros, a autora sustenta que

> a aparente realidade de que os juízes brancos e negros ouvem e decidem tais casos de forma diferente que desafia a concepção de imparcialidade e que resulta em um julgamento minucioso dos juízes negros, mas não dos juízes brancos. **A menos que estejamos preparados para considerar todos os juízes negros como tendenciosos ou a considerar todos os juízes brancos como racistas devemos estar preparados para reconhecer que a raça faz diferença na forma como os juízes desenvolvem seu senso de justiça**. (IFILL, 2000, p. 469, grifo nosso).

A autora conclui que, primeiramente, precisamos reconhecer que raça e outros marcadores de diferença social impactam no desenvolvimento do senso de justiça dos juízes. Em seguida, devemos pensar em formas de criar oportunidades para que o Poder Judiciário tenha uma composição racialmente diversificada e que os juízes tenham a função de representantes imparciais, porquanto a interação de diferentes percepções no processo de deliberação judicial legitima as decisões que são tomadas.

A partir de tal definição, podemos, então, questionar: por que é desejável que o Judiciário seja diversificado e representativo? Os discursos acerca da igualdade de gênero no Poder Judiciário e sobre a importância de se ter maior representatividade de mulheres em instituições jurídicas costumam basear-se em três principais eixos: legitimidade democrática e confiança pública, equidade e justiça social e o argumento da diferença (RACKLEY, 2013, p. 35). Trataremos de cada um de tais eixos em tópicos específicos mais à frente. Além destes, inserimos ainda a perspectiva de Sherrilyn Ifill (2000) sobre a importância da diversidade

racial do Poder Judiciário como uma forma de assegurar a imparcialidade judicial e o chamado efeito educativo ou simbólico da presença de mulheres no Judiciário.

## 3.1 O argumento do efeito educativo ou simbólico

O argumento do efeito educativo ou simbólico repousa na função educativa que a maior presença de mulheres no Judiciário pode ter do ponto de vista da influência sobre outras mulheres e sobre as discriminações na profissão jurídica.

Suzanna Sherry (1986), em seu artigo sobre a participação de mulheres norte-americanas no Poder Judiciário, afirma que a presença de magistradas possui um papel educativo. A simples presença de mulheres utilizando togas e ocupando uma posição de autoridade auxiliaria no desmonte dos estereótipos acerca da figura do juiz enquanto homem. Assim, pensar na função educativa envolve analisar os impactos e lições simbólicos que envolvem a presença de mulheres no Judiciário, em especial a forma como tais mulheres são vistas na sociedade.

Além disso, Sherry (1986) também argumenta que a maior participação de mulheres nos processos de tomada de decisão pode reduzir a discriminação de gênero, uma vez que as experiências vivenciadas por mulheres ao longo da vida proporcionam maior empatia e compreensão acerca das discriminações de gênero. Nesse sentido, Sherry (1986) assevera que "as mulheres têm um maior incentivo para superar seu próprio viés inconsciente de gênero: a adesão a um grupo vitimado confere uma habilidade e um ímpeto adicionais para identificar e combater as mais sutis formas de vitimização" (1986, p. 161).

Em sentido similar, Andrea Gastron (2009) sustenta a importância simbólica de mulheres ocupando posições de maior hierarquia, como é o caso do Judiciário. Segundo a autora, "em uma cultura onde, tradicionalmente, os papeis relevantes têm sido exercidos por homens, a presença de juízas desafia as convenções e emite a mensagem de que as mulheres constituem uma parte importante da profissão jurídica e do governo" (2009, s/p).

## 3.2 O argumento da legitimidade democrática e a confiança pública

O Judiciário, além de ser um dos poderes que asseguram a execução das leis e a autoridade do Estado, tem como objetivo deliberar sobre questões de importância política e estatal (RACKLEY, 2013, p. 36), em especial sobre os direitos fundamentais em uma sociedade democrática. Some-se a isto o fato de que as decisões judiciais têm impacto mais direto em nossas vidas do que as decisões de legisladores locais e nacionais. Levando em consideração tal papel de destaque e decisivo do Judiciário, Erika Rackley (2013) afirma que

é “estrategicamente imprudente e simbolicamente problemático que o Judiciário seja dominado por homens heterossexuais, brancos e de classe média” (2013, p. 36), uma vez que isto significa concentrar o poder decisório de questões políticas que impactam na vida das pessoas nas mãos de um setor pouco representativo da população. Por esta razão, “o aumento da representatividade é necessário para o Judiciário demonstrar a sua responsabilidade social, a qual, por sua vez, equivale a uma forma essencial de legitimidade” (RACKLEY, 2013, p. 30).

Para Kate Malleson (2003), embora o Judiciário não seja eleito pela população, as exigências de democracia e de legitimidade também recaem sobre ele enquanto uma instituição de poder. Como seus membros não são eleitos, “a base de sua legitimidade, tradicionalmente, tem sido a qualidade de suas decisões; a demonstração de uma justiça equânime e imparcial, que é o discurso da independência judicial” (2003, p. 50). Entretanto, Malleson afirma que, atualmente, a composição dos membros de instituições jurídicas tem cada vez mais sido considerada uma base de legitimidade do Poder Judiciário. Isto porque, como mencionamos anteriormente, o exercício do poder decisório por apenas alguns poucos grupos é incabível em uma sociedade que se afirma democrática e participativa.

O argumento da legitimidade está relacionado ao fato de que, como vivemos em sociedades democráticas, a busca pelo pluralismo social das instituições públicas deve ser um ideal político e moral a ser alcançado (MOREIRA, 2016). A composição diversificada do Poder Judiciário afasta a ideia de que as instituições públicas são formadas de jogos de interesses pessoais nos quais apenas setores sociais específicos alcançam o poder, além de legitimar as decisões tomadas pelo Judiciário, pois assegura que as perspectivas de grupos anteriormente excluídos serão consideradas.

Adilson José Moreira (2016), em seu artigo sobre ações afirmativas raciais em concursos públicos, utiliza o princípio da diversidade para justificar a aplicação de cotas raciais e alcançar o pluralismo social em instituições políticas públicas. Para o autor, “a construção de uma sociedade igualitária requer a adoção de iniciativas que garantam a representação adequada de diferentes grupos raciais nas diversas instituições públicas” (2016, p. 120). Embora se refira especificamente a cotas raciais em concursos públicos, seus argumentos e reflexões são profícuos e podem ser trazidos para a discussão acerca da diversificação de gênero do Poder Judiciário.

Segundo o autor, a raça é um marcador de diferença social que afeta concretamente a vida e as oportunidades das pessoas, inclusive legitimando diversas formas de exclusão e

subordinação de determinados grupos, quando serve de parâmetro para ações arbitrárias de agentes públicos e privados (2016, p. 119).

Nesse sentido, o autor aposta no caráter de emancipação social do sistema jurídico como forma de modificar tais problemas de discriminação racial. Aqui tal característica é entendida como uma ferramenta capaz de estabelecer novas diretrizes para atuação estatal, como a diversificação do Judiciário por meio da inclusão de grupos minoritários. Tais normas se dão em observância aos princípios previstos em nossa Constituição Federal: a igualdade, o respeito pelo pluralismo e a defesa da justiça social. Assim, o sistema jurídico pode estabelecer parâmetros capazes de assegurar o emprego das cotas raciais em instituições públicas e garantir a democratização do poder entre diversos grupos sociais excluídos.

Um dos conceitos norteadores utilizado pelo autor e que embasa a adoção de cotas raciais é o de *diversidade*, que teve origem na jurisprudência norte-americana sobre ações afirmativas. De acordo com Adilson Moreira:

> o conceito de diversidade tem como base a premissa de que o pluralismo é uma referência relevante para o desenho de políticas institucionais. Traços identitários construídos ou atribuídos a certos segmentos sociais determinam a experiência social de seus membros, sendo que essas características são frequentemente utilizadas para designar o lugar que eles podem ocupar – mecanismo responsável pela reprodução de relações assimétricas de poder. Assim, a noção de diversidade como um valor institucional se refere a coletividades cujos membros possuem uma experiência social específica em função dos processos de estratificação. Ela não pretende sugerir ou afirmar identidades essenciais, mas reconhece que experiências culturais distintas produzem percepções sociais diferentes (MOREIRA, 2016, p. 129).

Para o autor, a utilização da diversidade enquanto critério para concursos públicos é importante por vários motivos. Em primeiro lugar, porque contribui para a efetivação do direito de participação e de representação no processo decisório. A diversidade garante que as instituições sociais funcionem de modo mais democrático porque diversos segmentos sociais participam de forma equitativa e tem seus interesses levados em consideração nos processos de tomada de decisão (2016, p. 127). Além disso, a efetiva participação nas tomadas de decisão é um pressuposto de democracias participativas, nas quais diferentes grupos estão representados no poder.

Em segundo lugar, quanto mais as instituições públicas refletirem sobre a composição da sociedade, mais democráticas e legítimas elas serão. Desta forma, cumpre-se o preceito constitucional da pluralidade, assegurando às entidades maior credibilidade. Quando grupos específicos formados por integrantes com quem as pessoas não se identificam compõem as

instituições, haverá problemas de credibilidade. O que vai prevalecer é a percepção de que "o jogo democrático representa apenas os interesses de grupos específicos." (2016, p. 127).

Na realidade, a identificação entre a sociedade e o Poder Judiciário é essencial para a construção do apoio público e da confiança no órgão. Sobre o tema, Erika Rackley (2013) afirma que a confiança no Judiciário é debilitada quando as pessoas não se veem representadas no Poder Judiciário. Quando a sociedade enxerga as magistradas e os magistrados como pessoas fora de alcance ou da realidade acontece algo similar a "não são gente como a gente".

Um exemplo de como essa falta de identificação pode afetar a confiança pública e a percepção de justiça do Judiciário é o caso do sistema de justiça criminal. Tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, a população carcerária é composta majoritariamente por negros. Nos dois países o Poder Judiciário tem um perfil semelhante: os juízes são homens brancos de classe média. Ora, como esperar que o Judiciário seja uma instância legítima de resolução de conflitos que envolvem a liberdade de indivíduos quando sua composição reflete apenas uma parcela específica da população com a qual os jurisdicionados não resguardam semelhanças? Nestes casos, a sub-representação de negros no Poder Judiciário somada à sobre-representação nos sistemas carcerários "contribui para a desconfiança desses grupos quanto à aplicação da lei e cinismo geral sobre o sistema de justiça criminal" (JOHNSON, ROHWER, 2004, p. 25).

### 3.3 Argumento da equidade

O argumento da equidade baseia-se na ideia de que todas as candidatas e candidatos igualmente qualificados para cargos na magistratura devem ter iguais oportunidades e chances no processo de nomeação judicial. Trata-se de um argumento do qual, dificilmente, alguém estaria disposto a discordar. No entanto, a sua concretização em processos seletivos e indicações judiciais encontra problemas, principalmente em relação à questão do mérito enquanto critério para seleções judiciais.

Kate Malleson (2003), partindo da constatação de que mulheres não desfrutam de igualdade funcional e numérica em instituições públicas, afirma que o argumento da equidade se funda em duas premissas: i) não existem qualidades ou características que tornem os homens mais qualificados para a vida pública e que justifiquem a sua dominação nos espaços de poder; ii) a desproporcional participação de homens no mundo jurídico e, em particular, no Judiciário, é o resultado de arranjos injustos, passados e presentes, que excluem e subordinam as mulheres (2003, p. 47). Assim, o argumento da equidade alicerça-se na ideia de igualdade

de oportunidades para todas e todos que forem igualmente aptos e qualificados para ocupar cargos judiciais, uma vez que não há justificativa para o monopólio masculino do Poder Judiciário.

Na prática, o argumento da equidade esbarra em limitações quando se trata da efetivação da igualdade. Malleson (2003, p. 47) afirma que "o desafio mais sério imposto ao discurso da igualdade baseado na equidade é a objeção ao uso da ação afirmativa, pois se considera uma injustiça passar a frente de candidatos melhor qualificados". Uma das soluções vislumbradas pela autora seria repensar a definição tradicional de mérito, de modo que as experiências e o tipo de carreira mais comuns entre mulheres sejam levados em consideração durante as seleções judiciais. Outra possibilidade seria articular o princípio do mérito a outro critério, a exemplo do que ocorreu na África do Sul. Naquele país se adotou o critério da diversidade em seus processos de nomeação judicial. Nesses casos, como o mérito deixa de ser o único critério utilizado em indicações e seleções judiciais, o argumento de que uma candidata ou candidato é menos qualificado cai por terra. Outros fatores são levados em consideração na escolha para cargos judiciais.

Outro problema relacionado ao argumento da equidade, segundo Malleson (2003), é que ele foca mais nos interesses individuais dos participantes do que na sociedade. Isto o torna insuficiente enquanto base teórica completa e convincente em prol da igualdade de participação no Judiciário. No entanto, para a autora, quando o argumento da equidade é articulado com outros, a exemplo da legitimidade, ele constitui um forte discurso capaz de respaldar a necessidade de diversificação e igualdade no Poder Judiciário.

Em consonância com a problemática exposta por Malleson (2003), Erika Rackley (2013, p. 44) sustenta que um desafio recorrente ao discurso da diversidade é o de que, embora um Judiciário diversificado seja importante e desejável, tal fato não deve privilegiar juízes que não são qualificados. Marcadores de diferença social como gênero, raça, etnia, etc., são relevantes, mas não a ponto de serem levados em consideração como critério de indicação judicial, sob pena de se selecionar juízes menos capacitados para o cargo. Nesse caso, os defensores do argumento da equidade só teriam dois caminhos a serem enfrentados: confrontar a utilização do mérito enquanto critério de seleção ou argumentar que a forma de avaliação do mérito tem sido equivocada. De um jeito ou de outro, é necessário repensar o que significa *mérito* em critérios objetivos e transparentes.

Tendo como referência as seleções judiciais na Austrália (país de *common law*), Margaret Thornton (2006) analisa a construção social do mérito como um critério masculinizado que impede a nomeação de mulheres aos altos cargos da magistratura.

Historicamente, o feminino tem sido visto como sinônimo de desordem na esfera pública. Para a autora, "o mérito, longe de ser um critério objetivo, funciona como um dispositivo retórico moldado pelo poder" (2006, p. 391).

Por meio da análise de representações midiáticas de juízas australianas, Margaret Thornton (2006) percebeu que, quando as mulheres são indicadas para posições de maior autoridade no Judiciário, o mérito de sua indicação é constantemente questionado - o que não ocorre com seus colegas juízes. Mais ainda, Thornton notou que o conceito de mérito raramente é definido; na verdade, "o mérito é um termo abstrato que envolve uma reivindicação de excelência, elogio ou valor, mas não tem significado sem referência ao contexto social em que aparece." (2006, p. 401).

A autora argumenta que o mérito é um princípio que acreditamos (e gostamos de acreditar) ser objetivo e decorrente de uma escolha racional. Qualquer pessoa na posição de avaliador seria capaz de escolher "a melhor pessoa" para um cargo com base na objetividade do mérito. Embora o mérito se baseie, comumente, nas ideias de merecimento e excelência dos candidatos e existam alguns critérios objetivos a serem considerados (como qualificação, habilidade e experiência), na prática ele é empregado em seleções para posições de prestígio sem qualquer critério articulado. Fatores estranhos são utilizados como base de nomeação. Desse modo, embora queiramos acreditar na objetividade do mérito na escolha da "melhor pessoa", "há um inegável elemento de subjetividade na determinação de quais fatores são levados em consideração e como eles são avaliados quando se fala em mérito". (2013, p. 402).

A construção do mérito enquanto um critério masculinizado decorre da histórica nomeação apenas de homens *benchmark*[66] para cargos judiciais. Este fato tornou difícil, hoje, pensar o mérito judicial de outra forma que não demarcado pela norma da masculinidade - além de ter impedido a participação de mulheres na construção do significado de mérito. Em outras palavras, a masculinidade acabou se tornando um "critério tácito de mérito judicial" (2013, p. 402), razão pela qual as indicações de homens *benchmark* nunca são questionadas do ponto de vista do mérito. Esse 'modelo de homem' é o que alcança cargos proeminentes na magistratura, age no sentido de reproduzir sua própria nomeação judicial, indicando apenas aqueles com quem resguardam semelhanças, "como um testemunho de seu próprio valor e merecimento" (2013, p. 402).

[66] Homens *benchmark,* de acordo com Thornton, são "homens brancos, heterossexuais, aptos e de classe média que defendem as convicções religiosas cristãs (se houver) e as opiniões políticas precárias contra as quais as mulheres e os 'outros' são medidos, porquanto homens *benchmark* são os agentes normativos da legalidade." (2013, p. 394).

A falta de transparência em relação aos critérios de nomeação somada à falta de questionamentos acerca da objetividade do mérito operam para preservar tal privilégio e assegurar que as mulheres não alcancem as mesmas posições, "o que torna a ignorância um aspecto constitutivo das relações de poder existentes" (2013, p. 403). Assim, a autora conclui que a pretensa objetividade do mérito age no sentido de perpetuar relações de poder tradicionais entre homens e mulheres, além de sustentar a legitimação de um Estado masculinista.

Mesmo no Brasil, país de tradição civilista, podemos observar sistemas semelhantes de exclusão de mulheres no Judiciário, que se baseiam em critérios aparentemente não tão objetivos. Esta afirmação baseia-se, principalmente, nos dados divulgados pelo censo da magistratura realizado pelo CNJ (2014): 13,4% de mulheres acreditam que os concursos para a magistratura *não* são imparciais em relação às candidatas mulheres. Analisando tal dado por ramo de justiça, 28% de mulheres na Justiça Eleitoral e 20% das mulheres pertencentes aos Conselhos Superiores – áreas de pouca concentração de mulheres - não consideram que os concursos sejam imparciais em relação a mulheres. Em relação à percepção do grau de dificuldade em processos de remoção e promoção na carreira, 13,6% das mulheres afirmaram sofrer mais dificuldades que seus colegas juízes. Quando desmembramos tal dado em ramos, o resultado é de 21,1% de mulheres em Tribunais Superiores e 27,9% na Justiça Federal, sendo estes os maiores índices entre os ramos.

Assim, mesmo com a realização de concursos públicos, percebemos que as mulheres "continuam sendo promovidas de forma mais lenta que os homens e é pouco provável que a simetria entre os gêneros no recrutamento e promoção dos membros do Judiciário ocorra de forma espontânea" (SEVERI, 2016, p. 93). Por tal razão, acreditamos na necessidade de se refletir sobre mecanismos capazes de "vedar" tais espaços de discricionariedade e arbitrariedade em seleções judiciais.

### 3.4 Argumento da imparcialidade

O argumento da imparcialidade é defendido por Sherrilyn Ifill (2000) em seu artigo sobre a diversidade racial no Poder Judiciário.

A própria autora assevera que a justificativa da imparcialidade decorre do pressuposto de que os juízes minoritários podem trazer perspectivas raciais em suas decisões judiciais, aproximando este argumento do argumento da diferença. Contudo, trata-se de uma análise que trabalha com as noções de narrativa e imparcialidade em decisões judiciais, as quais também podem ser utilizadas em análises sob uma perspectiva de gênero.

O argumento central de Sherrilyn Ifill (2000) é o de que o maior benefício da diversidade racial do Judiciário consiste no potencial de melhorar a tomada de decisões por meio da inserção de perspectivas e valores tradicionalmente excluídos. Assim, os juízes que representam minorias têm o papel fundamental de trazer à tona e de dar legitimidade às narrativas e aos valores das minorias raciais os quais, até então, foram excluídos dos debates judiciais (2000, p. 410).

No tocante à imparcialidade judicial, a autora acredita que a diversidade racial é uma forma de promover a imparcialidade. Ter uma maior variedade de 'representantes' garante que outros pontos de vista, de diversos grupos sociais, sejam integrados ao processo de deliberação judicial e é possível evitar que apenas uma perspectiva tome conta da tomada de decisão. Sherrilyn Ifill (2000) sustenta que a imparcialidade do mandato judicial prevista na 14ª Emenda exige dois tipos de imparcialidade: individual e estrutural da instituição judiciária. Em relação à imparcialidade estrutural dos tribunais, a autora assevera que esta é alcançada:

> Quando as deliberações judiciais incluem uma seção transversal de perspectivas e valores da comunidade. O saldo de diversas perspectivas garante que nenhuma domine a tomada de decisões, além de diminuir a possibilidade de vieses macularem as decisões tomadas. (IFILL, 2000, p. 411).

Desse modo, a autora argumenta que a efetiva participação de grupos minoritários em processos decisórios e a inclusão de suas perspectivas são componentes essenciais de um sistema de justiça democrático e imparcial, o que, inclusive, é exigido pela 14ª Emenda. A autora prossegue argumentando que, normalmente, consideramos as perspectivas de brancos e negros como meros pontos de vista diferentes sobre determinados assuntos. Na realidade, estas perspectivas "refletem diferentes realidades, diferentes mundos (...) e a poderosa influência de diferentes 'narrativas culturais' que descrevem a realidade social e política de comunidades brancas e negras" (2000, p. 439). Tais narrativas culturais dizem respeito às histórias contadas sobre o funcionamento de sociedades, as relações entre comunidades, os valores geracionais, enfim. Histórias sobre o que é verdade ou não para uma determinada comunidade.

A narrativa cultural de pessoas brancas é considerada a "narrativa dominante". Todas as demais narrativas "contra-narrativas" tornam-se visões alternativas da realidade que competem com a narrativa dominante, detentora da consciência pública e de legitimidade. A narrativa dominante, por ter legitimidade social e forte apelo público, acaba se transformando

em *verdade* e posicionando as demais perspectivas na posição de contra-narrativas que se tornam "enviesadas", "específicas" de determinados grupos e carecedoras de legitimidade.

Neste ponto, o Direito, como umas das principais formas de imposição e de negociação de narrativas, tem papel importante. De acordo com a autora, a entrada de grupos minoritários na profissão jurídica, por exemplo, impactou no império das narrativas dominantes:

> em geral, as narrativas das comunidades dominantes formam a base de nossa abordagem à doutrina, teoria e práticas legais. Quando os homens brancos eram o único grupo permitido a oferecer e legitimar narrativas no processo jurídico, as narrativas dominantes funcionavam praticamente inalteradas como verdades intransponíveis. Mas desde a abolição das barreiras legais à participação de mulheres e minorias raciais como testemunhas, litigantes, advogadas, professores, etc., contra-narrativas bem diferentes entraram em competição com narrativas mestras amplamente aceitas (IFILL, 2000, p. 441).

Os litígios que chegam ao Judiciário são batalhas entre narrativas dominantes e contra-narrativas. As juízas e os juízes, enquanto intérpretes dos fenômenos sociais e construtores dos sentidos das normas, têm um papel determinante na concessão de legitimidade às contra-narrativas. Isto porque, de acordo com a autora, as decisões finais representam mais do que a simples resolução de um conflito: elas constituem uma forma de transmitir publicamente quais valores são dignos de legitimidade pelo Direito.

Para Sherrilyn Ifill, um sistema justo e efetivo de tomada de decisões deve conciliar narrativas concorrentes e não se concentrar na tentativa de comprovar a precisão de um conjunto de narrativas em relação a outro (2000, p. 442). A inclusão de narrativas concorrentes e a consequente legitimação de tais narrativas são de extrema importância nos processos de tomada de decisões judiciais, pois impede que uma única narrativa predomine sobre as demais.

## 3.5 O argumento da diferença

Nesse tópico, buscaremos explicitar o que significa o argumento da diferença nas discussões sobre a igualdade de gênero no Poder Judiciário, quais os seus possíveis impactos em termos de contribuições para as profissões jurídicas e, por fim, quais as críticas à utilização da diferença como base teórica capaz de sustentar a necessidade de diversificação do Judiciário.

O argumento da diferença consiste na ideia de que as mulheres possuem uma "voz diferente", capaz de influenciar os processos de deliberação judicial, em especial nos casos

envolvendo direitos humanos das mulheres. A atuação profissional diferenciada entre homens e mulheres decorrente de uma "voz diferente" ancora-se, sobretudo, na perspectiva dos feminismos da diferença, dentre os quais se destaca o trabalho de Carol Gilligan (SEVERI, 2016, p. 97).

Carol Gilligan (1993), em sua famosa obra *In a Different Voice: Psycological Theory and Women's Development*, analisa o desenvolvimento psicológico moral de meninos e meninas através da apresentação de dilemas morais, bem como a percepção de homens e mulheres sobre a moralidade. A autora afirma que, nas teorias psicológicas acerca do desenvolvimento moral humano, a experiência masculina constitui o parâmetro de experiência humana, o que culminou na exclusão das vozes de mulheres. Partindo do pressuposto de silenciamento/inferiorização a que são submetidas as vozes femininas, Gilligan (1993) realizou três estudos sobre concepções de *self,* moralidade, experiências de conflito e escolha. Uma das conclusões é a de que o desenvolvimento psicológico moral de meninas é diferente de meninos, levando à consolidação de moralidades distintas entre homens e mulheres.

Para Carol Gilligan (1993), as mulheres abordam problemas morais como se fossem problemas de cuidado e de responsabilidade, com base em uma "ética de cuidado" que se fundamenta em valores como cuidado, conexão e contexto/particularidade. Dito de outro modo, as mulheres raciocinam moralmente a partir de uma abordagem voltada ao cuidado e à responsabilidade em relações. Por outro lado, o raciocínio moral de homens se baseia em direitos individuais e abstratos em detrimento de relações concretas – ou seja, em uma "ética de justiça". O desenvolvimento de tais percepções diferenciadas de moralidade seria um produto dos processos de socialização a que homens e mulheres são submetidos.

Em síntese, a partir das experiências vivenciadas, as mulheres perceberiam as relações humanas de forma diferenciada e própria. Essa forma de abordar conflitos que leva em consideração uma ética de cuidado, de acordo com algumas teóricas feministas, pode influenciar não apenas os processos de tomada de decisão, mas também trazer mudanças para a prática e para a organização da profissão jurídica. Assim, as mulheres "por terem sido socializadas e educadas como mulheres, por terem vivido experiências de vida 'intransferivelmente femininas', têm uma perspectiva própria, o que pode significar uma maneira distinta de administração da justiça" (GASTRON, 2009, s/p).

A existência de uma "voz diferente" também é defendida por teóricos críticos raciais. De acordo com Johnson e Rohwer, "a teoria crítica da raça defendeu o conceito de '*voice of color*' que afirma que as minorias falam com uma voz distinta ou, de certa forma, observam o mundo de maneira diferente dos brancos." (2004, p. 11). Para os autores, a importância de

uma *voice of color* no Judiciário consiste na possibilidade de juízes pertencentes a grupos minoritários abordarem o Direito a partir de uma perspectiva diferente, mudando os rumos de discussões, desafiando os estereótipos, limitando comentários inapropriados e inserindo importantes informações.

Com tais afirmações, os autores não querem sugerir que as minorias são todas iguais ou compartilham as mesmas experiências. A despeito da existência de uma multiplicidade de vozes de cor e de uma grande variação nas opiniões entre os juízes da mesma raça, ainda assim a diversidade racial entre os magistrados seria capaz de melhorar a deliberação judicial, bem como a percepção do sistema de justiça pelo público (JOHNSON; ROHWER, 2004, p. 11).

Dentre as apostas de modificações que as mulheres podem promover na administração de justiça, estão: a transformação do sistema judicial em instituições menos competitivas e mais cooperativas (GASTRON, 2009); a substituição de uma "ética de justiça" abstrata e imparcial por uma "ética de cuidado" que enfatiza as noções de cooperação e resolução alternativa de disputas (COONEY, 1993, p. 24); a mudança de ênfase sobre direitos individuais por noções de inclusão, coletividade e responsabilidade social (COONEY, 1993, p. 24); e maior empatia e sensibilidade em casos envolvendo direitos humanos de mulheres.

Carrie Menkel Meadow (2013) é uma das teóricas feministas que acreditam na contribuição das mulheres, com base em uma "voz diferente", para a prática jurídica. Dentre as contribuições sugeridas pela autora está, em primeiro lugar, a aversão à competitividade e à agressividade presentes em litígios, cujos desfechos constituem em perdas e ganhos. Nesse sentido, "as mulheres podem procurar soluções para problemas morais sem escolher respostas abstratas certas ou erradas, e tentarão manter o relacionamento das partes em dilemas morais constantes" (2013, p. 86). Outro exemplo de contribuição seriam algumas das advogadas criminais que têm se recusado a empregar técnicas de intimidação persuasiva, focando no interesse em expandir a natureza da relevância dos fatos, o que alguns teóricos chamam de "contextualização e particularidade" (2013, p. 88). Meadow (2013) menciona ainda a existência de diferentes estruturas de trabalho, a exemplo do que ocorre em escritórios de advocacia feminista nos Estados Unidos, nos quais as mulheres estabeleceram relações mais horizontalizadas e estruturas de trabalho menos hierárquicas.

Bertha Wilson (1992), juíza aposentada da Suprema Corte do Canadá, também acredita no potencial transformador que a maior presença de mulheres no Judiciário pode trazer. A autora inicia seu artigo questionando os princípios básicos da magistratura: a crença na imparcialidade e na independência de juízas e juízes. Segundo Wilson (1992), a resposta à

pergunta "mulheres realmente fazem a diferença no Judiciário?", está intimamente relacionada à percepção da neutralidade e da imparcialidade na magistratura:

> Se a lei existente pode ser vista como o produto da neutralidade ou imparcialidade judicial, mesmo que o Judiciário tenha sido substancialmente masculino, então você pode concluir que o advento de um número crescente de mulheres juízas não deve fazer diferença, assumindo, isto é, que essas juízas terão a mesma neutralidade e imparcialidade. No entanto, se você concluir que a lei existente, em algumas áreas pelo menos, não pode ser vista como o produto da neutralidade judicial, sua resposta pode ser muito diferente (WILSON, 1992, p. 19).

Assim, para aquelas e aqueles que acreditam que a imparcialidade e a neutralidade judicial são apenas *aspirações,* é possível pensar em potenciais contribuições de mulheres para a administração de justiça. Isto não significa, entretanto, que o simples ingresso de mulheres na magistratura trará transformações revolucionárias à carreira, de modo alterar os desfechos de todas as deliberações judiciais.

Nesse sentido, Bertha Wilson (1992) afirma, com base em seus 14 anos de experiência na magistratura, que "provavelmente há áreas inteiras do Direito em que não há uma perspectiva exclusivamente feminina. (...) Tenho em mente áreas como o Direito Contratual, Lei de Imóveis e Direito Empresarial" (1992, p. 19). No entanto, em outros ramos do Direito, a autora sustenta que uma "perspectiva distintamente masculina é claramente discernível e resultou em princípios legais que não são fundamentalmente sólidos e devem ser revisados à medida que a oportunidade se apresenta" (1992, p. 19). Nesse ponto, Wilson afirma que teóricas feministas canadenses fizeram, inclusive, a identificação de tais áreas e sugestões de reforma, a exemplo de alguns aspectos discriminatórios do Direito Penal relacionados à sexualidade feminina.

Desse modo, identificando espaços viáveis de discussão e de transformação de alguns ramos do Direito, Bertha Wilson (1992) acredita no potencial simbólico-educativo da presença de mulheres, de modo a desconstruir determinados estereótipos de gênero da magistratura; no aumento da confiança pública que a diversificação do Judiciário trará ao inserir mais mulheres; e na diminuição de discriminações de gênero nas instituições judiciárias.

Em contraposição às defensoras e defensores do argumento da diferença, não faltam críticas à ideia de que as mulheres, por possuírem uma perspectiva distinta, podem modificar a atuação profissional. De acordo com Deborah Rhode (2003, p. 5), a divisão do mundo apenas com base em gênero ignora outros marcadores de diferença social e outras circunstâncias que impactam nas perspectivas dos indivíduos, razão pela qual é preciso ter

cuidado para, durante a reivindicação de uma voz feminina, não recair na homogeneização da diversidade de experiências. Dependendo da cultura, classe social, raça, etnia, idade, etc., as perspectivas e valores de mulheres variam, o que demonstra que não podemos pensar em uma "voz diferente" como parâmetro das experiências de mulheres.

Além disso, a autora pontua que essa forma de divisão dualista entre uma abordagem fundada em princípios abstratos e direitos individuais e outra baseada em uma ética do cuidado acaba por reforçar estereótipos de gênero socialmente já sedimentados, resultado contrário aos objetivos de qualquer proposta feminista de reforma legal e da profissão jurídica. Por tal motivo, é preciso o afastamento de quaisquer discursos abrangentes sobre a natureza essencial da mulher, assim como observar que tais valores comumente associados às mulheres foram subestimados e excluídos de profissões tradicionalmente masculinas, resultando no empobrecimento das experiências de homens e mulheres:

> Enfatizar o interesse dos homens pelos princípios abstratos e a preocupação das mulheres pelas relações interpessoais reforça os estereótipos de longa data que têm oportunidades restritas para ambos os sexos. Por mais feminista que seja de inspiração, qualquer visão de mundo dualista é prontamente apropriada para objetivos não feministas. Uma estratégia mais eficaz não é exagerar nem negar as diferenças de gênero. Podemos evitar reivindicações abrangentes sobre a natureza essencial da mulher, embora observemos que determinados grupos de mulheres, em condições sociais particulares, praticam suas profissões com base em expectativas e experiências diferentes do que os homens. Também podemos observar que os valores tradicionalmente associados ao cuidado das mulheres, à cooperação, ao contexto, foram subestimados em profissões tradicionalmente masculinas e que sua ausência empobrece a vida de ambos os sexos. Em suma, podemos defender visões de profissionalismo que ressoam com as experiências das mulheres, mas com base em compromissos feministas, e não em categorias biológicas (RHODE, 2003, p. 6-7).

Catherine Mackinnon (1983) também figura na lista de teóricas feministas críticas à existência de uma voz diferente de mulheres e às possibilidades de mudança na profissão jurídica, uma vez que o Direito, ao ver e tratar as mulheres como os homens veem e tratam as mulheres, apenas reforça as distribuições de poder existentes na sociedade.

Para Mackinnon (1983) focar nas diferenças entre homens e mulheres acaba por servir a uma ideologia que perpetua a dominação masculina, uma vez que a atribuição de determinadas características como maternidade, cuidado, etc. é mais uma forma de manter as mulheres em posições de subordinação. Isto porque, como vimos, os atributos considerados femininos são socialmente desvalorizados. Além disso, como a perspectiva masculina é sistêmica e hegemônica, aquilo que entendemos como características femininas são, na verdade, definições baseadas no ponto de vista masculino. Como o gênero é um marcador

social intimamente ligado a relações de poder, supremacia masculina e subordinação feminina, qualquer designação (e valorização) dos atributos de empatia, cuidado e mediação enquanto características "essencialmente" femininas, seria o equivalente a aceitar os papeis sociais oriundos da dominação masculina e a reproduzir a desigualdade de gênero.

Ademais, é difícil acreditar que uma mulher, apenas por compartilhar o mesmo gênero que tantas outras, possa representar os interesses de todas/da maioria das mulheres, não apenas porque afirmá-lo seria desconsiderar a influência de outros fatores como classe social, raça-etnia, idade, etc., mas, sobretudo, porque as mulheres que ascendem ao Judiciário provém de um estrato social muito específico, em geral brancas, com formação acadêmica e de classe média alta.

Margaret Thornton (1986), em seu artigo sobre a viabilidade de uma jurisprudência feminista, também se mostra crítica à existência de uma voz diferente. Thornton (1986) sustenta que "o Direito não é apenas um poderoso mecanismo de controle social pelo Estado, mas também é um poderoso canal para a transmissão e reprodução da ideologia dominante" (1986, p. 5). Essa ideologia dominante diz respeito à manutenção da divisão entre as esferas pública e privada, sendo a primeira designada aos homens – e onde o Direito se encaixa - e a última às mulheres.

Nesse sentido, partindo da exclusão feminina da esfera pública/do Direito, Margaret Thornton (1986) analisa e critica a abordagem da diferença elaborada por Carol Gilligan (1993). Para Thornton (1986), depositar nas mulheres a responsabilidade de trazer princípios como o cuidado, a empatia, a dedicação, etc., oriundos de experiências na esfera privada, para o Direito, constitui uma expectativa problemática. Isto porque tal responsabilização pode ter o efeito contrário ao esperado e acabar sedimentando ainda mais a divisão artificial entre público e privado na esfera pública.

Ademais, Thornton (1986) nos oferece o exemplo do Direito de Família, no qual, segundo o raciocínio de Gilligan, as mulheres teriam melhor desempenho, em virtude de suas experiências de cuidado na esfera privada. Contudo, essa crença, mais do que uma forma de acentuar a marginalidade feminina na profissão jurídica, também "reforça o modo masculino de prática e exonera os homens de qualquer responsabilidade para desenvolver um estilo mais atencioso apropriado para a prática de Direito da Família" (1986, p. 14).

No tocante às pesquisas que tentam confirmar se, de fato, as mulheres podem se constituir em agentes capazes de contribuírem para a alteração do conjunto de práticas jurídicas, a partir de uma perspectiva diferenciada, os resultados até então obtidos são contraditórios (BERCHOLC, 2015, p. 214). Algumas investigações não encontraram

diferenças significativas nas decisões entre homens e mulheres (ALMEIDA, 2016; GASTRON, 2009; MARSHALL, 1993; ALLEN, 1991; MARTIN, 1993). Outras, em especial aquelas relacionadas à análise de casos de discriminação sexual, têm encontrado mais diferenças das decisões (MALLESON, 2003), no entanto, não necessariamente relacionadas a uma ética do cuidado[67], como sustenta Carol Gilligan (1993).

Kate Malleson (2003), em seu artigo *La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona*, produziu uma extensa revisão bibliográfica sobre as pesquisas que buscam confirmar ou refutar o argumento da diferença. Segundo a autora, a utilização do argumento da diferença em debates acerca da igualdade de gênero no setor público tornou-se comum nos estudos sobre mulheres na magistratura, o que, de seu ponto de vista, é compreensível. A popularidade da existência de uma voz diferente reside em dois principais pontos: primeiro porque fornece um argumento sedutor em favor da participação de mulheres no Poder Judiciário; segundo porque é um argumento que contrabalanceia a supremacia dos atributos considerados masculinos e, ao mesmo tempo, valida as características femininas, até então marginalizadas e excluídas da esfera pública (2003, p. 38).

A autora conclui, a partir de sua revisão sobre as pesquisas, que

> Resumindo as investigações em torno do conteúdo das decisões judiciais, parece não haver, em termos de sentenças e de administração de justiça em geral, uma diferença clara ou sistemática entre juízes e juízas. Apenas quando o assunto se relaciona diretamente à discriminação sexual emergem diferenças e, mesmo nestes casos, os achados são pouco claros. Mesmo onde as diferenças existem, estas não necessariamente se enquadram nos estereótipos de gênero esperados segundo teorias que afirmam uma dicotomia entre ética do cuidado e ética de justiça (MALLESON, 2003, p. 40).

Desse modo, com base nos dados analisados, a resposta ao questionamento sobre se as juízas julgam diferente (e em favor dos direitos de mulheres), muito provavelmente, ainda está na metade do caminho - e, até lá, não deve ser negada nem superestimada (GASTRON, 2009). De qualquer forma, se entendemos que cabe ao Estado brasileiro e, dentro dele, ao Poder Judiciário, a responsabilidade pela realização da justiça social e promoção de direitos fundamentais, o primeiro passo é que a sua composição seja um reflexo dos grupos sociais como um todo, pois apenas assim teremos a garantia de uma visão democrática e participativa da sociedade.

---

[67] Kate Malleson (2003) afirma, por exemplo, que algumas investigações demonstraram que juízas tendem a impor mais penas de prisão a mulheres do que seus colegas de profissão (STEFFENSMEIER e HERBERT, 1999); e, ainda, que as juízas seriam menos inclinadas a condenar do que os homens (GRUHL, 1981).

Rosemary Hunter (2015), em seu artigo sobre a diversidade judicial e o processo de deliberação judicial, também se propõe a analisar a existência de evidências que dão suporte à afirmação de que um Poder Judiciário mais diversificado pode fazer diferença nos processos de tomada de decisão judicial. A autora analisa uma série de estudos que tanto confirmam quanto refutam essa afirmativa e, com base nos dados encontrados, afirma que é possível que uma composição judicial diversificada impacte substantivamente a deliberação judicial, porém, apenas sob algumas condições: oportunidade e comprometimento pessoal.

Para a autora, há considerável literatura empírica, sobretudo da área de ciência política dos EUA, que busca comprovar que mulheres juízas farão a diferença em julgamentos. São pesquisas que, normalmente, utilizam bases de dados de grande escala de decisões tomadas por juízes e juízas estaduais ou federais, com testes estatísticos para avaliar a importância do gênero judicial como uma variável independente capaz de explicar os resultados dos casos. Segundo Hunter (2015), esses resultados muitas vezes são equivocados, pois não encontram diferenças de gênero ou constatam que as diferenças de gênero desaparecem quando outros fatores são controlados – em particular a afiliação política judicial.

Existem algumas explicações para essa ausência de diferença de gênero. Uma delas é a *ideologia judicial*, isto é, a noção de que a formação acadêmica e o conjunto de normas[68] do sistema jurídico são capazes de afastar a opinião ou a crença de um juiz quando ele exerce seu ofício. Um ponto relacionado à ideologia judicial é a *individualidade da diferença*, isto é, a ideia de que a demonstração de qualquer tipo de diferença é prejudicial à função judicial. De acordo com a autora, a individualidade da diferença consiste

> na noção de que a diferença de qualquer tipo é hostil ao papel judicial. Em outras palavras, a entrada de mulheres ao Judiciário foi uma permissão sob a condição de conformidade com o *ethos* prevalecente (masculino), e qualquer descumprimento de conformação equivale a questionar sua qualificação para ser um juiz (HUNTER, 2015, p. 9).

O que Rosemary Hunter (2015) procura argumentar é que as mulheres, quando conseguem ingressar na profissão jurídica – uma instituição historicamente masculinizada -, não demonstram o intuito ou o desejo de "sair da linha", isto é, da conformação que lhes é imposta como condição para o acesso às carreiras jurídicas. Isso porque qualquer sinal de diferenciação abre margem para que a sua qualificação e competência sejam questionadas. Além disso, a própria construção da noção de autoridade é feita com base no ideal de

[68] Sobre as normas a que Hunter faz referência: "Estas normas incluem a deferência à separação de poderes e um papel judicial limitado, a adesão ao precedente, o incrementalismo e o sustento de 'princípios fundamentais' do direito comum, que podem dar origem a resistências às reformas legislativas que são percebidas como contrárias a esses princípios." (2015, p. 8).

neutralidade, com a consequente rejeição de quaisquer sinais de diferenciação, como gênero, raça, etnia etc.

Mesmo nos casos de juízas feministas, a adoção de uma abordagem da diferença pode ser problemática e improvável, posto que "as técnicas disciplinares através das quais os advogados e os juízes são constituídos induzem e reforçam a conformidade com as normas legais estabelecidas" (HUNTER, 2015, p. 9). Além disso, a corporificação da diferença é uma afronta à imparcialidade judicial, princípio que continua sendo o pilar da atuação na magistratura.

Apesar da existência de uma ideologia judicial pautada nos ideais de neutralidade e imparcialidade que atuam no sentido de suprimir quaisquer diferenças, Rosemary Hunter (2015) acredita, com base em evidências empíricas, que as mulheres, *às vezes,* podem julgar de forma diferente de homens. Nesse caso, a pergunta posta pela autora é: em que ocasiões? A primeira ocasião é quando as juízas são *feministas*, e a segunda é quando há *oportunidade* para tanto. A autora explica no que constituem julgamentos feministas e qual a sua importância:

> O julgamento feminista não envolve apenas a decisão de uma mulher (especialmente quando há mulheres de ambos os lados, ou nenhuma mulher no caso), nem constitui um programa singular. É informado por teorias feministas e por uma compreensão da experiência de gênero, mas isso pode resultar (...) em uma série de abordagens, incluindo perceber as implicações de gênero em regras e práticas aparentemente neutras, desafiando o viés de gênero em termos legais, na doutrina e no raciocínio judicial, ou promovendo a igualdade substantiva. Características particulares do julgamento feminista incluem prestar atenção às vozes e experiências previamente excluídas ou marginalizadas e interpretar os fatos do caso dessa perspectiva; estar atento às experiências intersetoriais de gênero e raça/etnia, religião, sexualidade, idade e deficiência; colocando fatos e questões dentro do seu contexto social e jurídico mais amplo, muitas vezes com base em pesquisas relevantes em ciências sociais e materiais de antecedentes legislativos; e o raciocínio do contexto e a realidade da experiência vivida, em vez de termos abstratos e categóricos. Uma compreensão feminista das questões pode informar a caracterização dos fatos, a interpretação do estatuto e do precedente, o desenvolvimento da doutrina e/ou o exercício do poder discricionário (HUNTER, 2015, p. 13).

Hunter (2015) ressalta, no entanto, que existem duas limitações à atuação de juízas feministas e que dizem respeito à oportunidade de atuação diferenciada. Em primeiro lugar, nem sempre há margem para qualquer forma atuação judicial feminista/julgamento com perspectiva de gênero no Tribunal ou no âmbito da jurisdição em que a juíza atua (i). Em segundo lugar, a maioria dos casos não levanta questões de gênero ou feministas (ii).

Para esclarecer o primeiro ponto (i), Hunter (2015) oferece o exemplo de uma das magistradas que entrevistou: “Uma magistrada afirmou que estava limitada pela qualidade das provas apresentadas ao tribunal, e que, às vezes, era frustrante o fato de que em casos de violência doméstica a polícia não trazer todas as provas necessárias para a proteção das pessoas.” (HUNTER, 2015, p. 15). Outro exemplo mencionado pela autora foi o de um magistrado que afirmou que, no Tribunal onde trabalha, a tomada de decisões é altamente vinculada aos precedentes, o que diminui o espaço para uma atuação voltada a quaisquer perspectivas que não reflitam os posicionamentos tradicionais.

O segundo ponto (ii) se tornou evidente para Hunter (2015) quando ela realizou um estudo sistemático de todos os julgamentos da juíza australiana Marcia Neave durante os três primeiros anos de sua indicação para a Corte de Apelação Estadual. Marcia Neave era conhecida por seu histórico de comprometimento com a causa feminista tanto na advocacia quanto na academia. Dos 204 casos sobre os quais se debruçou durante os primeiros três anos no Tribunal, Hunter (2015) só encontrou questões feministas ou relacionadas àa gênero em 66 deles, o equivalente a 32%. A expressiva maioria dos casos era de natureza penal. Nesse sentido, a autora argumenta que a jurisdição civil do Tribunal australiano parece consistir principalmente de questões técnicas, “secas”, de interpretação contratual, nas quais a aplicação de uma abordagem sensível não possuía qualquer relevância.

Essa observação explica alguns pontos. O primeiro deles, segundo Hunter (2015), é o de que os estudos norte-americanos de ciência política que perceberam alguma diferença de gênero no julgamento, encontraram-na em casos envolvendo *women’s issues*, como discriminação sexual e manutenção de pensão em divórcios. Por essa razão, para a autora, parece plausível que os estudos quantitativos norte-americanos em geral não encontrem diferenças de gênero na maior parte dos julgamentos, e sim em apenas alguns casos específicos.

O segundo ponto levantado por Hunter (2015) é o de que as famosas decisões feministas de juízas (como Bertha Wilson na Suprema Corte do Canadá e Ruth Bader Ginsburg na Suprema Corte dos EUA) ocorreram todas em casos envolvendo *women’s issues*, como violência contra a mulher, direitos sexuais e reprodutivos, e a valorização do trabalho das mulheres, incluindo o trabalho de cuidados não remunerados. Em outras palavras, novamente essas decisões que apontam para uma contribuição diferenciada de mulheres na magistratura constituem uma pequena minoria das decisões judiciais em geral.

Assim, de acordo com Rosemary Hunter (2015), o julgamento de casos de forma substancial e diferenciada por parte de mulheres é mais provável de surgir apenas em uma minoria de casos, isto é, naqueles que dizem respeito a *women's issues*. Ao mesmo tempo,

> também parece claro que os tipos de casos em que os juízes não tradicionais podem fazer diferença substancial são precisamente aqueles casos em que desejamos que toda a gama de experiências e entendimentos humanos seja levada a julgamento. É nesses casos que a diversidade jurídica, permitindo que as questões sejam examinadas sob a ótica de perspectivas anteriormente excluídas, é suscetível de produzir uma melhor justiça (HUNTER, 2015, p. 19).

Rosemary Hunter (2015) conclui que, de acordo com as pesquisas analisadas, um sistema judicial mais diversificado pode trazer decisões judiciais diferenciadas, mas não inevitavelmente o fará. Mesmo quando possível, só ocorrerá sob certas condições. Essas condições consistem na combinação de oportunidades (em termos de temas e espaço para uma atuação jurisdicional diferenciada), além de compromisso pessoal e/ou encorajamento externo. Assim, segundo a autora, se é nosso desejo que um Judiciário diversificado signifique um processo de deliberação mais justo para a sociedade, as oportunidades devem ser aproveitadas sempre que surgirem. Isso exigirá "tolerância da diferença judicial para apoiar positivamente e incentivar a diversidade substantiva. E exigirá a nomeação de juízes que tenham o compromisso e a coragem de fazer a diferença" (2015, p. 23).

# 4 O GÊNERO NAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS DAS DESEMBARGADORAS DO TJPA

## 4.1 Procedimentos metodológicos de coleta e análise dos dados

Neste trabalho, optamos pelo uso de entrevistas semiestruturadas como instrumento de coleta de dados, com o intuito de obter e analisar as percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA) sobre os possíveis impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional do Tribunal de Justiça do Pará, especialmente em termos de efetivação dos direitos humanos das mulheres.

As entrevistas, mais comumente utilizadas nas áreas da Ciência Política e da Sociologia, são uma forma de coleta de dados na qual o pesquisador faz perguntas a um entrevistado, com intuito de elucidar opiniões, atitudes, valores, crenças, comportamentos. Para Triviños (1987, p. 148), as entrevistas semiestruturadas costumam ser a principal ferramenta de coleta de dados que um pesquisador tem a sua disposição em alguns tipos de pesquisa qualitativa. O uso dessa técnica em pesquisas de abordagem qualitativa justifica-se, pois as investigações qualitativas caracterizam-se pela busca da compreensão dos aspectos subjetivos, as particularidades e a complexidade de fenômenos, situações e comportamentos – isto é, conhecimentos sobre a vida social; nesse sentido, as entrevistas, em especial as semiestruturadas, são a melhor forma de acesso (e compreensão) a essas condutas sociais e fenômenos.

Ainda segundo Triviños (1986, p. 148), a entrevista semiestruturada parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que oferecem um amplo campo fruto de novas hipóteses que surgem conforme as respostas dadas pelos informantes. Trata-se de uma construção conjunta de diálogo e de conhecimento, pois o entrevistado, acompanhando a sua própria linha de pensamento em conformidade com o foco colocado pelo investigador, participa da elaboração do conteúdo da pesquisa. Por essa razão, o autor sustenta que esta modalidade de entrevista valoriza tanto o pesquisador quanto possibilita ao participante entrevistado a liberdade e a espontaneidade necessárias para enriquecer a investigação.

Sobre a utilização de entrevistas em pesquisas científicas, Jean Poupart (2010) afirma que a possibilidade de interrogar atores e utilizá-los enquanto recurso para a compreensão das realidades sociais é uma das grandes vantagens das ciências sociais sobre as ciências naturais, as quais se interessam por objetos desprovidos de palavra. Por meio do uso de entrevistas, pode-se não apenas acessar outras realidades sociais, mas, sobretudo, estabelecer relações

com elas. Por outro lado, "essas realidades sociais não se deixam apreender facilmente, sendo transmitidas através do jogo e das interações sociais que a relação de entrevista necessariamente implica." (POUPART, 2010, p. 33).

Em relação ao procedimento de coleta de dados, foram realizadas, ao total, três idas ao Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA), em períodos distintos: no início de dezembro de 2015, de 24/10/16 a 28/10/16 e de 05/04/17 a 12/04/17. Apenas na segunda e na terceira visitas foram realizadas as entrevistas com as desembargadoras, e todas ocorreram em seus gabinetes de trabalho. No total, foram onze entrevistas com oito desembargadoras, uma ex-desembargadora (e ex-presidenta) e duas juízas auxiliares[69] convocadas à época.

A primeira visita ocorreu no início de dezembro de 2015 e teve caráter informal e exploratório. O intuito era compreender melhor meu objetivo de pesquisa, o funcionamento do Tribunal e levantar outras hipóteses para a investigação. Nessa ocasião, estabeleci contato com os servidores do setor do museu do TJPA, os quais, cientes da composição predominantemente feminina do órgão, me ofereceram algumas explicações recorrentes sobre o assunto. Interessados em meu tema de pesquisa, os servidores também me entregaram vários livros e biografias sobre as desembargadoras que atuam/já atuaram no Tribunal.

Na segunda visita ao Tribunal, a coleta de dados foi prejudicada em razão dos feriados[70] e das sessões extraordinárias marcadas, o que significa que tive apenas três dias para fazer as entrevistas. Os dois primeiros dias serviram para que eu me apresentasse em todos os gabinetes e explicasse o motivo de minha visita. Na oportunidade, deixei cópia tanto do termo de consentimento quanto do projeto de pesquisa, e ouvi em todos os gabinetes que deveria retornar mais tarde ou no dia seguinte, em razão da quantidade de trabalho das desembargadoras. Apenas no terceiro e última dia, com muita dificuldade em virtude do pouco tempo, consegui entrevistar as participantes, conforme a disponibilidade de cada uma.

A terceira ida ao Tribunal ocorreu entre os dias 05/04 (quarta-feira) e 12/04 (quarta-feira). Embora tivesse mais tempo na cidade, muitas desembargadoras se recusaram a participar da pesquisa, seja por falta de tempo, seja porque não se sentiram à vontade. Acredito que esse desconforto em participar da entrevista decorreu da utilização do gravador, já que, em algumas ocasiões, elas aceitaram conversar e responder as perguntas, mas sem o gravador.

---

[69] Inserimos para a análise de dados as entrevistas com as juízas auxiliares pela riqueza dos dados. Embora não sejam desembargadoras, também são mulheres trabalhando no TJPA e vivendo a magistratura.

[70] Nos dias 24/10 (segunda-feira) e 28/10 (sexta-feira) o TJPA não funcionou em virtude dos feriados do recírio e do dia do servidor público, restando apenas três dias úteis para a realização das entrevistas - 25/10, 26/10 e 27/10.

Inicialmente, foram dirigidas quatro perguntas principais às desembargadoras, todas baseadas em uma pré-análise da bibliografia sobre o tema de pesquisa. As perguntas versavam sobre a formação e a trajetória profissional, a experiência no Tribunal, sobre a explicação para a configuração diferenciada do TJPA e se essa configuração afeta a atuação jurisdicional do órgão, em especial nos casos envolvendo mulheres. Em alguns casos, conforme o desenrolar das entrevistas e a disposição das desembargadoras em relatar suas experiências, outras perguntas acabaram sendo agregadas às iniciais.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, e duraram em média 30 minutos. Com o intuito de assegurar o sigilo das desembargadoras, seus nomes foram todos substituídos[71], assim como os nomes das comarcas onde trabalharam foram suprimidos. Além disso, buscamos manter nas transcrições algumas expressões que, embora estivessem incorretas do ponto de vista da gramática normativa, demarcavam sinais de regionalidade, a exemplo da expressão "*tu entendeu?"*.

Em relação à análise dos dados, utilizamos a análise de conteúdo, a qual, segundo Marcio Carlomagno e Leonardo Rocha (2016, p. 175), se destina a classificar e a categorizar conteúdos, reduzindo as suas características a elementos-chave, de modo com que sejam comparáveis a uma série de outros elementos. Nesse sentido, primeiro organizamos e transcrevemos as entrevistas; posteriormente, elas foram analisadas e classificadas em categorias criadas com base na revisão bibliográfica sobre o tema. Seis categorias foram extraídas: trajetória profissional, percepção das discriminações, relação carreira x família, diferenças de gênero no fazer jurisdicional e percepções sobre o feminismo. A partir da criação das categorias, as falas transcritas foram organizadas conforme eixo temático.

Por fim, destacamos a utilização do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) como parâmetro de análise e comparação com alguns dados do TJPA, a exemplo da remuneração total recebida na magistratura nos dois TJs. A escolha do TJSP se justifica por ser o Tribunal analisado pelo grupo de estudos do qual faço parte, o Grupo de Estudos em Direitos Humanos, Educação e Cidadania, que realiza pesquisas sobre o eixo temático democratização do sistema de justiça e composição de gênero dos Tribunais de Justiça do país.

---

[71] A escolha dos nomes fictícios não se deu por acaso; assim como o ato de entrevistar as desembargadoras é uma forma de valorizar suas experiências e vozes em um espaço marcado por um ethos masculino, a seleção dos nomes simboliza uma decisão consciente de valorizar e reverberar a existência de mulheres que – mesmo que não saibam – inspiram muitas outras a não desistir de seus sonhos e, principalmente, a resistir às dificuldades de um mundo que ainda se mostra relutante na democratização do espaço público. Assim, às amigas Samia, Paula, Gabriela, Amanda, Deíse, Mailô e Ana Mauer; à minha tia Tchesca; à minha mãe Silvia; à minha irmã Nathália e à minha orientadora Fabiana, agradeço pela inspiração diária.

Inclusive, um dos dados encontrados pelo grupo de estudos diz respeito à baixa composição de mulheres no TJSP, que é o terceiro TJ com menor percentual de desembargadoras em sua composição, ficando atrás apenas do Tribunal de Justiça do Piauí (TJPI), cuja composição é de 21 homens e 1 mulher; e do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), que tem 51 homens e 1 mulher. A composição do TJSP é de 26 homens e 332 homens, o correspondente a 7% de desembargadoras. Segundo Fabiana Severi (2016, p. 89), até dezembro de 2014, a presidência desses 3 tribunais foi ocupada apenas por homens.

## 4.2 Breve relato da experiência em campo

A coleta de dados em uma pesquisa qualitativa é um dos momentos mais determinantes do percurso de uma pesquisa, pois nesta etapa não apenas confirmamos (ou não) os caminhos previamente pensados na investigação, mas também descobrimos onde residem as principais dificuldades do processo de coleta. Nesse sentido, as entrevistas, embora sejam fontes ricas de conhecimento sobre a realidade de outrem, também constituem uma árdua empreitada que requer habilidades pouco exploradas, principalmente nas faculdades de Direito.

Minha principal dificuldade em campo relacionou-se à identidade/apresentação enquanto pesquisadora. Tive a expectativa de que as credenciais "sou pesquisadora da Universidade de São Paulo (USP)" facilitariam meu acesso às desembargadoras - afinal, a USP é conhecida por ser a maior universidade da América Latina. No entanto, desde a minha primeira visita ao Tribunal, notei que o título de pesquisadora causou uma espécie de estranhamento e incerteza nos integrantes do órgão, reação que creio ser decorrente tanto do não pertencimento da pesquisadora a uma estrutura institucional formada por desembargadores, servidores e advogados quanto da escassez de pesquisas científicas etnográficas e qualitativas em instituições judiciárias.

De modo geral, não enfrentei problemas de receptividade no TJPA, como ser barrada em portas giratórias ou ter acesso negado a algum ambiente do Tribunal, o que já foi relatado, inclusive, em alguns estudos (PLATERO, 2013; SCHRITZMEYER, 2007). No entanto, quando me apresentei como pesquisadora em busca de entrevistas com as desembargadoras, as funcionárias e os funcionários do Tribunal não sabiam exatamente como me tratar. Eu não era advogada, parte ou servidora; eu era uma pesquisadora e, embora todos saibam o que é uma pesquisadora, a minha presença ali era uma incógnita – afinal, o que faz uma pesquisadora, vinda de Ribeirão Preto, no TJPA? As reações demonstravam surpresa e/ou

estranhamento e, em alguns casos, era evidente até mesmo um desconforto que transparecia a dificuldade de compreender o motivo de minha visita[72].

Analisando outros relatos etnográficos e qualitativos sobre instituições judiciárias, percebi que esse sentimento de estranhamento é recorrente entre os pesquisadores. Nesse sentido, a pesquisa de Ana Patrícia Rameiro (2015, p. 81) merece destaque, pois a autora, além de ser servidora do TJPA, realizou um percurso semelhante de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas com as desembargadoras do Tribunal. Em sua dissertação, Patrícia Rameiro relata a apreensão de mecanismos simbólicos que promovem um afastamento considerável entre magistrados e os demais servidores e trabalhadores do Judiciário (2015, p. 81).

Entre esses mecanismos estão as próprias reações dos servidores, os quais "exprimiam susto e receio ao se verem na função de mensageiros da proposta de pesquisa. Todos, a propósito, ressaltaram nunca haver chegado a elas semelhante pedido" (2015, p. 81). Mas o interessante da dinâmica de distanciamento entre servidor e pesquisadora, no caso de Rameiro (2015), é que esse processo teve início bem antes da pesquisa, ainda em conversas informais intra e intersetoriais nas quais a pesquisadora expôs seu interesse em entrevistar as desembargadoras e aproximar-se de suas realidades. A autora relata que, como resposta, recebia olhares, insinuações e conselhos de seus colegas de trabalho, os quais "por muitas vezes sugeriam que isso seria praticamente impossível pelo nível exacerbado de ocupações a que elas se dedicam, pela suposta arrogância ou pelas incapacidades relacionais de muitas delas" (2015, p. 81).

Assim, é possível perceber que mesmo para Patrícia Rameiro (2015), que é servidora do TJPA, há um movimento de distanciamento e estranhamento por parte dos servidores no momento em que ela se posiciona na instituição como pesquisadora. Se, por um lado, sua identidade de servidora estabelece proximidade suficiente para que os outros funcionários ofereçam conselhos e tentem dissuadi-la da realização das entrevistas, por outro, não se revela o suficiente para facilitar seu acesso às entrevistas no momento em que assume a identidade de pesquisadora.

---

[72] Tive contato com vários servidores e servidoras, e apenas um não se mostrou surpreso ou incomodado com a minha presença. Bruno*, além de extremamente atencioso e solícito, foi o único assessor que marcou dia e hora específicos para a entrevista com uma desembargadora e me informou por *whatsapp,* conforme prometera. Em uma de nossas conversas, sugeriu algumas desembargadoras que seriam mais acessíveis e me colocou em contato com as juízas auxiliares convocadas. Além disso, Bruno mostrou-se decepcionado quando relatei a forma como fora recebida em alguns gabinetes, e chegou a me dizer que o TJPA precisa compreender a importância da realização de pesquisas científicas no órgão.
*Bruno é um nome fictício.

Luana Regina D'Alessandro Damasceno (2014), em seu estudo etnográfico sobre as dificuldades observadas na pesquisa empírica em uma Vara de Infância e Adolescência da Comarca do Rio de Janeiro, afirma que o fazer etnográfico está relacionado a um processo de enfrentamento das desconfianças do outro. A pesquisadora relata que, durante o processo de coleta de dados, se sentiu em um lugar desconfortável e objeto de desconfiança, pois parecia ser vista como uma espiã ou agente fiscalizadora das práticas institucionais perante os servidores e servidoras.

Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer (2007, p.124) realizou entre 1997 e 2001, em cinco Tribunais do Júri de São Paulo, uma pesquisa etnográfica sobre se os tribunais, em especial os do júri, se esgotam como arenas de luta nas quais o binômio dominação-sujeição se realiza de forma privilegiada. Neste trabalho, a pesquisadora também identificou que a identidade profissional influencia a percepção de servidores e servidoras de instituições judiciárias:

> Aproveitei, quase sempre, esse exercício de topografia social, tanto com jurados como com operadores do direito e manipuladores técnicos, para apresentar-me ora como "advogada e pesquisadora", ora como "advogada e antropóloga", ora apenas como "antropóloga e pesquisadora". **Os efeitos, como era de se esperar, variavam**. A nomenclatura "advogada e pesquisadora" causava melhor impacto do que "advogada e antropóloga" e muito melhor ainda do que antropóloga e pesquisadora". Ser antropóloga, sem dúvida, é algo desconhecido para boa parte dos operadores e demais participantes do júri – para não dizer dos participantes do mundo -, de forma que **é uma classificação que geralmente não classifica e, por isso mesmo, causa estranhamento e distância.** (grifo nosso)

De acordo com a autora, a reação das pessoas variava visivelmente conforme a descrição do lugar profissional que ela se apresentava, e sua identificação como antropóloga é uma classificação que nada diz às pessoas daquela instituição judiciária. Embora não tenha realizado o mesmo exercício de topografia social no TJPA, Ana Pastore define bem a experiência que tive com os servidores quando estes estão diante de identidades profissionais incomuns ao campo jurídico.

Ainda sobre o sentimento de distanciamento e estranhamento dos membros do TJPA, Augusto Triviños (1987, p. 143) destaca o sentimento de marginalização como uma das principais dificuldades no percurso do investigador em uma pesquisa qualitativa. Segundo o autor, como o pesquisador não quer se sentir parte do grupo que estuda, pode ser chocante, conforme o avanço da pesquisa, escutar as vozes dos sujeitos que o identificam como um estranho: "atitudes, comportamentos, etc. das pessoas do grupo, às vezes manifestos em forma inconsciente, talvez o façam refletir sobre o nível de seu relacionamento com os membros da comunidade" (TRIVIÑOS, 1987, p. 142).

Além do estranhamento e do incômodo, senti que a minha identidade de pesquisadora entrou em conflito com a minha identidade de advogada - com a qual já estava acostumada. Esse choque de identidades possibilitou que eu compreendesse como a diferença de tratamento por servidores e servidoras nas duas situações evidencia o abismo existente entre pesquisa científica qualitativa e etnográfica e instituições judiciárias. A escassez de estudos etnográficos e qualitativos sobre as instituições do judiciário acaba por enquadrar o pesquisador em uma posição de desconfiança em relação às funcionárias e os funcionários, uma vez que a sua presença se torna incomum e nem sempre fácil de compreender.

Antes de ingressar no mestrado, atuei durante dois anos como advogada e, a partir dessa vivência, já estava relativamente familiarizada com a forma de funcionamento do TJPA, sobretudo com o tratamento dos servidores públicos. Embora soubesse que haveria diferença no tratamento advogada x pesquisadora, tive a sensação de que, quando me posicionava como advogada, existia uma espécie de obrigação pré-determinada de atendimento e respeito por parte das(os) funcionárias(os). Advogados fazem parte de uma carreira que se encontra naturalmente inserida na estrutura hierárquica (implícita) do campo jurídico. No entanto, o título de pesquisadora não me posiciona em nenhum espaço dentro da dinâmica da profissão, o que ressaltou o sentimento de não enquadramento e desconforto na estrutura do judiciário.

Essas observações permearam, principalmente, minha segunda visita de coleta de dados. Em diversos momentos, notei que, por não pertencer àquela estrutura profissional interna, fui preterida e interrompida durante alguns atendimentos, já que a prioridade escalonaria de atendimento percebida foi: primeiro desembargador/magistrado, assessora/assessor, advogado e parte. Mesmo no restaurante do Tribunal onde, a princípio, não haveria razão para atendimentos com base na hierarquia profissional, essa dinâmica ocorreu[73].

Acredito que esse descompasso entre pesquisador e instituição judiciária seja uma decorrência da carência de estudos empíricos e qualitativos de caráter sócio-jurídico. Sobre o tema, Roberto Lima e Bárbara Baptista (2014, p. 14) sustentam que a pesquisa empírica é um

[73] Em minha terceira visita ao TJPA, vivi uma situação desconfortável quando me dirigi ao restaurante para comprar água. Entreguei o dinheiro para a atendente e aguardei que me entregasse a garrafa d'água. Ao invés disso, ela atendeu todos os advogados e servidores que estavam atrás de mim na fila, enquanto esperava em pé, olhando-a fixamente. Outra atendente chegou e eu então disse "moça, já paguei pela água e só estou esperando que alguém me entregue para ir embora". Nesse momento, a segunda atendente virou para primeira (que recebera meu dinheiro) e disse "tu esqueceu a água dessa mulher?". A primeira atendente riu e deu com os ombros como quem faz pouco caso do ocorrido – afinal, eu não pertencia àquela estrutura, logo, poderia esperar. Observei a forma como ela atendeu às demais pessoas do tribunal e era nítida a diferença da maneira como me recebera. Considerei, ainda, bastante significativo ter sido chamada de "essa mulher", pois esta fala reforçou a delimitação do meu local à estrutura judicial - de não pertencimento à instituição.

desafio significativo para o campo do Direito, seja porque seus operadores não estão socializados com essa metodologia, seja porque estão acostumados a pensar o Direito a partir de ideais normativos que dificultam a percepção de práticas e rituais que contrariam esses ideais.

Para os autores, as investigações empíricas continuam desvalorizadas no campo jurídico, pois a forma de construção do conhecimento jurídico, em quase sua totalidade, baseia-se em princípios enraizados na lógica escolástica do contraditório. O exercício da lógica do contraditório:

> funda-se no oferecimento obrigatório de dissensos infinitos à autoridade de terceiros, que optarão por uma das versões para fazê-la vencedora, sem considerar a conveniência das partes. **Neste processo, em busca de UMA verdade, dá-se mais relevância, para descobri-la, à lógica dos argumentos de autoridade do que àquela da autoridade dos argumentos,** esta última própria da argumentação científica contemporânea, fundada na construção sucessiva de consensos temporários, fundamento de seu suporte fático (LIMA, BAPTISTA, 2014, p. 15, grifo nosso).

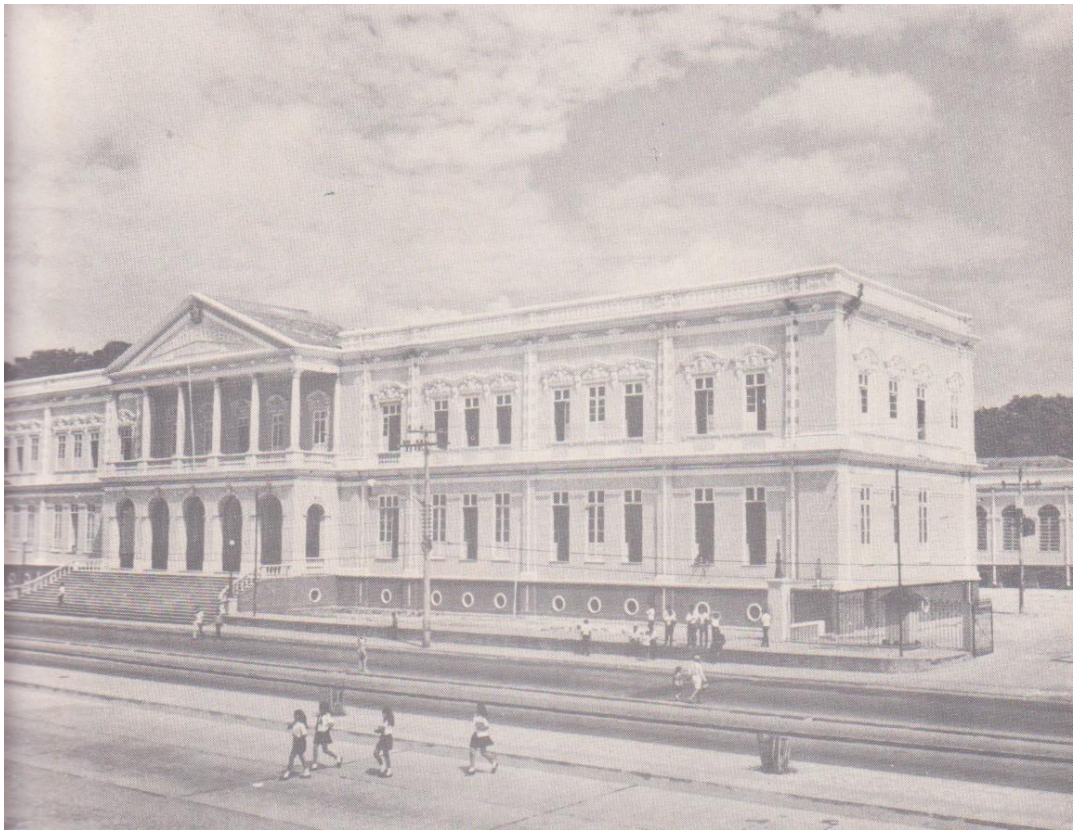
Assim, segundo os autores, porque o campo jurídico produz seu conhecimento a partir de argumentos de autoridade – em detrimento da autoridade do argumento – e persiste atrelado a dogmas e tradições incompatíveis com as referências acadêmicas da sociedade contemporânea. Os juristas não são/estão familiarizados com as práticas empíricas e qualitativas de pesquisa, e isto, possivelmente, explicaria a surpresa e o desconforto das servidoras e servidores do Tribunal de Justiça do Estado do Pará ao me receberem no órgão.

## 4.3 Breves considerações sobre o TJPA

O Tribunal de Justiça do Estado do Pará foi criado pela Constituição Política do Estado do Pará, promulgada em 8 de julho de 1947, em substituição ao Tribunal de Apelação. Nesse período, o TJPA era composto por dez desembargadores, e o Poder Judiciário paraense era exercido pelo Tribunal de Justiça; juízes de direito; pretores; suplentes de pretores; Tribunais do Júri; Conselhos de Justiça Militar e Tribunais de alçada inferior.

Atualmente, o TJPA está localizado no prédio onde funcionou o Colégio Lauro Sodré, que passou por amplo processo de restauração para receber a sede do Tribunal. Inaugurado em 1872, o edifício possui estilo neoclássico e foi reformado e ampliado para se adequar às necessidades do Tribunal. De modo geral, foram preservadas as características originais do prédio histórico, "mantendo a integridade de um dos mais belos exemplares da arquitetura da época da exploração da borracha na Amazônia" (TJPA, 2008, p. 105).

**Figura 1 -** Antigo colégio Lauro Sodré



**Fonte**: *Internet* (Disponível em: http://68.media.tumblr.com/07ed7a7ad82c43241b2c2ce0d3f43c68/tumblr_mtzvl4T5QC1r3tp9lo1_1280.jpg)

**Figura 2 -** Atual entrada principal do TJPA

**Fonte**: *Internet* (Disponível em: https://c1.staticflickr.com/8/7102/7255582434_1759f4dcc3_b.jpg)

**Figura 3** - Sala dos julgamentos do pleno

**Fonte:** *Site* do TJPA (Disponível em: http://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/294-imagens/656-Desembargadores-reunidos-em-sessao-plenaria.jpg)

O prédio onde funciona o TJPA difere das demais instituições judiciárias paraenses de Belém por causa de sua imponência arquitetônica que parece refletir o status social da magistratura. Embora os gabinetes e salas sejam iguais aos de quaisquer outras repartições públicas, a estrutura do prédio é grande e suntuosa, com móveis antigos e detalhes dourados nas salas do plenário e da presidência. Andar por seus corredores é como fazer uma breve incursão histórica do órgão em virtude dos quadros e imagens do prédio e das antigas(os) desembargadoras(es) dispostos nas paredes. Além disso, a arquitetura neoclássica mescla-se a elementos modernos, a exemplo da longa escadaria de madeira em direção ao plenário que tem como contraponto da modernidade os dois elevadores próximos à porta giratória da entrada.

**Figura 4** - A famosa escadaria principal que dá acesso à sala de julgamento do pleno

**Fonte:** *Site* do TJPA (Disponível em: http://www.tjpa.jus.br/PortalExterno/imprensa/noticias/Informes/213692-imagens/172932-Escadaria--arcos-e-cupula-no-interior-do-predio-sede-do-TJPA.jpg)

Entre as curiosidades relacionadas ao TJPA, duas merecem destaque nesta pesquisa: em 1968, o TJPA indicou o primeiro negro a ocupar a presidência de um Tribunal de Justiça no país, o Des. Agnano de Moura Monteiro Lopes[74]. Já em 1978, o TJPA nomeou a Desa. Lydia Dias Fernandes[75] à presidência, a primeira mulher brasileira a ocupar tal cargo. Apesar de tais fatos históricos, para Patrícia Rameiro (2015) o TJPA não está entre os mais progressistas ou pioneiros em relação a decisões voltadas aos direitos humanos.

[74] Sobre o Des. Agnano Lopes, Patrícia Rameiro (2015) relata: "No museu do Tje-Pa há relatos de que seria em homenagem ao Dr. Agnano a confecção de um doce conhecido como Monteiro Lopes, bastante consumido no estado, cuja composição é um misto de farinha branca com chocolate preto. A primeira versão indica que, como ele era considerado 'um negro de alma branca', um elogio na época que indicava honradez, o doce foi assim denominado. Outra história aponta que sua mãe, ex-escrava, criou o doce por ocasião do casamento do filho, já que ele teria se apaixonado e casado com uma moça branca de Portugal. Ressalta-se que essas informações não foram checadas nessa pesquisa e que, no Pará, existem diferentes e corriqueiras versões acerca da origem dessa iguaria." (RAMEIRO, 2015, p. 27).

[75] Algumas desembargadoras entrevistadas relataram ter conhecido a Desa. Lydia Fernandes, bem como alguns funcionários do tribunal com quem tive contato. De modo geral, Lydia era descrita como uma mulher bastante séria, honrada e profissional. Uma das histórias que ouvi sobre a desembargadora foi que, mesmo nos dias de seu aniversário, ela não alterava sua rotina de trabalho; mantinha-se séria, como de costume, e alegava se tratar de um dia como qualquer outro, sem a necessidade de comemorações. Em igual sentido, Patrícia Rameiro (2015) afirma que a Desa. Lydia era apontada como "uma mulher austera, com um profissionalismo e uma seriedade fora do comum, evitando demonstrações de afeto, diferenciações de sensibilidade ou quaisquer atributos vinculados ao feminino" (RAMEIRO, 2015, p. 28).

Some-se a tais curiosidades o fato de que a composição de mulheres do TJPA é atípica em relação ao restante do país: o Tribunal conta com 64% de desembargadoras contra 36% de desembargadores Além disso, neste Tribunal, as desembargadoras ocupam, de fato, posições de coordenadoras e presidentes: a título ilustrativo, “nos últimos 10 anos, a presidência do TJPA teve 4 mandatos ocupados por mulheres e 2 por homens” (SEVERI, 2016, p. 88).

Todos estes fatores tornam o TJPA um lugar onde configuração da carreira é, aparentemente, atípica. Por esta razão, tentamos compreender a realidade do Tribunal a partir da perspectiva das desembargadoras. A opção pela entrevista com as desembargadoras decorre do fato de que, embora essas mulheres estejam em posições de autoridade e destaque na carreira, suas narrativas permanecem escondidas, invisibilizadas. Ouvi-las é uma maneira que encontramos não apenas de valorizar suas trajetórias e narrativas, mas também de cruzá-las com a história do próprio TJPA.

**Figura 5** - Desembargadoras e Desembargadores do TJPA

**Fonte:** Internet (Disponível em: http://chocopeba.com.br/wp-content/uploads/2016/02/Resize-21.jpg)

## 4.4 Sobre as desembargadoras e a mulher selvagem de Clarissa Estés

Acredito ser importante descrever tanto o contato inicial com as desembargadoras quanto algumas de minhas impressões sobre elas antes de iniciar esta pesquisa. Como mencionei anteriormente, durante dois anos advoguei em um escritório de advocacia,

composto majoritariamente de homens. Tudo que sabia sobre as desembargadoras, com quem nunca tivera contato pessoal, consistia no que ouvi de outros advogados. De modo geral, eram diversas críticas dirigidas ao trabalho executado pelas desembargadoras. Assim, quando me propus a entrevistá-las e a ouvir suas histórias, foi necessário um esforço de desprendimento de quaisquer pré-conceitos e impressões que me foram passadas acriticamente nesse período.

Tive receio de julgá-las ou de não ser compreensiva com seus relatos. Minha sensibilidade e compreensão, das quais sempre tive muita segurança, foram colocadas à prova. Senti medo de, ao fim, confirmar as "imagens construídas à distância de experiências de convivência concreta com essas mulheres" (RAMEIRO, 2015, p. 81).

No entanto, deparei-me com mulheres que, como eu e tantas outras, lutaram para ocupar um espaço no qual as formas sociais e as atividades profissionais foram moldadas com base em um *ethos* masculino, bem como para conciliar vida familiar e laboral. Nesse sentido, ser ouvinte e testemunha de histórias de vida e força dessas mulheres foi uma experiência que mobilizou em mim muito mais reconhecimento do que diferença. Reconhecer-me nessas mulheres e enxergar a fragilidade e a intensidade de suas existências significou não apenas meu acesso às suas realidades, mas a construção de um maior conhecimento e consciência sobre a situação de mulheres em instituições judiciárias, uma vez que os fatos narrados são também teoria, isto é, uma espécie de lições paradigmáticas de vida (RAGO, 2013, p. 18).

Cada uma das desembargadoras tinha, à sua maneira, uma postura de mulher altiva e forte que impõe respeito enquanto fala pela riqueza de suas experiências repletas de histórias sobre momentos em que precisaram mobilizar energia e coragem para se impor enquanto mulheres e profissionais. Apesar de ter identificado essa força feminina ao longo das entrevistas, não levei adiante essa apreensão; acreditei se tratar apenas de uma impressão desvinculada da pesquisa.

Só pude começar a elaborar e compreender melhor essa percepção a partir de duas situações pontuais: i) quando fui questionada, em alguns eventos acadêmicos, sobre a possível existência de uma força inerente à mulher paraense, que seria pioneira também em outras áreas profissionais; ii) quando, meses após o fim das entrevistas, tive contato com o livro de Clarissa Estés, *Mulheres que correm com lobos: mitos e histórias do arquétipo da mulher selvagem* (1994).

Em um dos últimos eventos de pesquisa empírica que participei na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP), uma professora que também estuda a inserção de mulheres na profissão jurídica me disse que seria interessante analisar se há alguma característica diferente nas mulheres paraenses que justificaria a composição atípica do TJPA. Acredito que

uma investigação mais específica sobre esse ponto demandaria tempo e um aprofundamento de conhecimentos antropológicos sobre a região, o que não seria possível realizar nesta pesquisa. Apesar disso, a questão da existência de uma característica inerente às mulheres paraenses me acompanhou em todas as etapas do desenvolvimento desta pesquisa.

Eu já estava em processo de análise das entrevistas quando comecei a ler *Mulheres que correm com lobos: mitos e histórias do arquétipo da mulher selvagem* (1994). Nesse momento, comecei a compreender melhor a relação entre a minha percepção de uma força feminina nas desembargadoras e o lugar ocupado por elas no TJPA.

Através da interpretação e análise junguiana de lendas e histórias antigas, Clarissa Pinkola Estés (1994) identifica o arquétipo da *mulher selvagem*, também entendido como uma natureza instintiva, psique natural ou natureza básica e inata das mulheres, independente de cultura, cor, classe social ou demais marcadores sociais de diferença. Essa psique selvagem atua como um instrumento regulador, uma intuição que direciona cada mulher à construção de seu próprio caminho e à libertação.

No entanto, de acordo com a autora, a ligação e o contato com esse instinto natural têm sido enfraquecidos pelas tentativas de domesticação social a que as mulheres são submetidas, razão pela qual Estés (1994) afirma ser necessário que as mulheres se voltem às suas vidas instintivas, à sua sabedoria mais profunda, assumindo o manto do poder do conhecimento e do instinto que existe em cada uma.

Considerando meu lugar social enquanto mulher, paraense e pesquisadora em processo de construção de um percurso pessoal e acadêmico, penso que uma das principais formas de (re)estabelecer o contato com essa sabedoria e instinto interiores é mantendo viva as histórias de força de mulheres que me antecederam, em especial a partir das narrativas de suas experiências e vivências. Sobre o ato de narrar histórias, Estés afirma que:

> (...) **contar ou ouvir histórias deriva sua energia de uma altíssima coluna de seres humanos interligados através do tempo e do espaço**, sofisticamente trajados com farrapos, mantos ou com a nudez da sua época, e repletos a ponto de transbordarem de vida ainda sendo vivida. Se **existe uma única fonte das histórias e um espírito das histórias, ela está nessa longa corrente de seres humanos** (ESTÉS, 1994, p. 35, grifo nosso).

A leitura de Estés (1994) me direcionou para a possibilidade de abordar a força das desembargadoras a partir do arquétipo de mulher selvagem. Dito de outro modo, acredito que a apreensão de uma força feminina durante as entrevistas é uma forma de contato com o arquétipo da mulher selvagem de Estés (1994), afinal, estou tratando de mulheres conscientes e orgulhosas da construção de seus caminhos, dos percalços e dores vividas e, acima de tudo,

de seu valor em uma instituição ainda hostil à presença feminina; tudo isso corporificado em suas posturas confiantes e corajosas – ou, como bem sintetizou a desembargadora Fabiana, "a essência da mulher, a nossa essência é de pessoas valentes, entendeu?".

Além da percepção de uma força inerente às mulheres paraenses, nas entrevistas com as desembargadoras a própria ancestralidade desta força se torna clara e pode ser personificada na figura de suas mães, que serviram como fonte de inspiração e determinação para que as entrevistadas não apenas tivessem consciência das desigualdades de gênero, mas para que pudessem sonhar com espaços até então inimagináveis:

> (...) na minha casa, a minha mãe é da área jurídica também, também fez concurso público, só que ela era do Ministério Público, hoje em dia ela já é aposentada, **então a gente sempre teve esse perfil de posicionamento diante dessas... dos comentários preconceituosos com relação à mulher muito bem definida dentro de casa**, mais ou menos **a minha mãe sempre preparou a gente para ter uma posição definida, rígida na defesa dos direitos da mulher** (...)
> (Paula, grifo nosso).

Na fala de Paula percebemos a importância que a educação recebida pela mãe no que diz respeito à defesa dos direitos da mulher teve em sua vida profissional, pois possibilitou não apenas um posicionamento mais rígido em relação aos preconceitos sofridos por mulheres, mas também a consciência do tratamento diferenciado existente entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.

Já a desembargadora Amanda afirma que sua mãe tinha uma visão feminista, a frente de seu tempo, e era consciente das dificuldades enfrentadas por mulheres em um mundo masculino. Nesse sentido, a desembargadora, seguindo os conselhos recebidos pela mãe, estudou e conquistou seu espaço no Poder Judiciário:

> (...) **a minha mãe era uma mulher muito... com visão feminista, né**... era uma mulher que quando precisou foi trabalhar, passou um tempo dentro de casa, quer dizer, eu tive minha mãe dentro de casa, de repente ela diz assim 'vou trabalhar, vocês estão grandes (eu tinha 10 anos de idade), estou indo pro mercado' e foi pro mercado, foi fazer faculdade, meu primeiro ano de faculdade a minha mãe tava concluindo a Universidade Federal do Pará, o curso de Ciências Contábeis, então... **eu acho que ela me trouxe também este perfil, a minha mãe, de... ter uma visão de mulher diferente, e ela construiu isso para mim, né, ela dizia sempre que... ser mulher... que não era fácil ser mulher, ela sempre me falava isso, no contexto que o mundo ainda era muito masculino, mas que eu precisava estudar... aí ela dizia 'você precisa estudar, se formar, buscar teu espaço'**, então esse discurso eu aprendi muito em casa, né, então eu acho que eu trouxe isso um pouco de casa, sim, da minha mãe.
> (Amanda, grifo nosso).

A desembargadora Ana Cláudia, por sua vez, afirma ser proveniente de uma família matriarcal; sua mãe, detentora da última palavra na casa, incentivou a desembargadora a realizar os sonhos que não pudera por ter casado jovem demais e pelos impedimentos impostos às mulheres à época. Esse é um ponto interessante, pois Ana Cláudia, assim como sua mãe, também casou e teve filhos ainda jovem, porém, no caso da entrevistada, isso não a impediu de seguir o caminho profissional desejado:

> **Eu venho de uma família materna, matriarcal**. O meu pai, não. O pai dele era quem era, como se diz, o dono da liberdade, da vida de todo mundo (risos), mas a minha mãe... (...) **nós, mulheres, nós somos 5 mulheres. Todas as oportunidades que alguém quis foi dada. A minha mãe ela era assim uma pessoa que ela tinha uma visão muito à frente, né. Ela se casou muito jovem, ela tinha sonhos dela que ela não realizou, né. Ela queria ver as filhas realizando um sonho que ela não realizou. Mas assim, ela não era uma mulher que fosse... desse ordens, sabe, mas assim... eu venho sim de uma família matriarcal, venho**. **A minha mãe era assim quem... quem... dava a última palavra** (risos)
> (Ana Cláudia, grifo nosso).

Mais do que um discurso sobre a força da mulher paraense e a ancestralidade consubstanciada nas narrativas sobre a importância das mães, acredito que estou diante de uma ferramenta política acionada pelas desembargadoras que não apenas legitima seus locais de poder no TJPA, uma instituição corporalmente masculinizada, mas também funciona como um mecanismo de sobrevivência que, constantemente, reafirma o valor e pertencimento destas mulheres.

O que procuro argumentar é que, embora o TJPA seja um órgão com maior presença de mulheres do que de homens, isto não significa que o acesso, a permanência e, sobretudo, a legitimidade das desembargadoras seja uma concessão automática pelo simples fato de ocuparem cargos no desembargo. Pelo contrário, creio que estas mulheres, quando relatam histórias de força em sua jornada de trabalho, buscam justificar, legitimar e reafirmar o lugar que ocupam nesta instituição profundamente marcada pelo gênero masculino. O uso desse discurso constitui, assim, um componente importante de seu poder de agência dentro do Tribunal.

Não ignoro, contudo, que o argumento da força da mulher paraense pode ser interpretado como uma naturalização feminina que desconsidera a competência e os atributos pessoais das desembargadoras em favor de uma espécie de "força sobrenatural" da mulher paraense. Este não é o meu intuito neste trabalho. Ao utilizar a categoria "mulher selvagem" de Clarissa Estés (1994), pretendo ressaltar a função de legitimação e pertencimento que os discursos de força empregados possuem. Assim, se, por um lado, falar em uma força da

mulher paraense significa recair em uma inescapável naturalização, por outro, acredito que nesta naturalização reside uma estratégia de legitimação e de poder de agência destas mulheres que enaltece e negocia o pertencimento e o sentido de seu próprio valor dentro do órgão.

### 4.5 Sobre aparência, gabinetes e identidade profissional:

Embora não conhecesse, pessoalmente, as desembargadoras, em meu imaginário elas eram todas mulheres de, aproximadamente, 50-60 anos, muito elegantes, bem arrumadas e discretas na forma de falar e de se vestir. Essa, provavelmente, foi a expectativa que mais fielmente se cumpriu. As desembargadoras entrevistadas estavam bem vestidas com vestidos ou camisas e saias sociais até o joelho, utilizavam joias (brincos, pulseiras e relógios, porém sem excessos), sapatos de salto baixo e maquiagem discreta.

Além da aparência, outro foco de observação atenta foi a decoração dos gabinetes. Neste caso, não sabia ao certo o que iria encontrar, pois havia imaginado dois cenários possíveis: gabinetes com "decoração feminina", de modo que eles parecessem visivelmente pertencentes a mulheres, ou gabinetes neutros. Nesse último caso, a neutralidade do ambiente seria uma extensão de uma identidade profissional da magistratura.

Quando me refiro a uma "decoração feminina", quero dizer que há uma crença e expectativa de que as mulheres organizam e harmonizam seus espaços com base naquilo que, socialmente, considera-se feminino: quadros, flores, cores mais vibrantes, detalhes e artefatos decorativos. Pensei comigo que, embora a magistratura seja uma carreira que exige de seus profissionais uma postura séria e de autoridade, talvez o fato de a composição do TJPA ser majoritariamente de mulheres poderia influenciar nos espaços e na forma como eles são decorados. No entanto, não encontrei nada que fosse distintivo de gênero nos gabinetes do Tribunal.

Os gabinetes tinham cores sóbrias (branco, preto, marrom) e nenhum contava com artefatos decorativos que indicassem (ou mesmo sugerissem) que uma mulher trabalha no local. Contavam apenas com alguns porta-retratos familiares, quadros e, principalmente, diversos artigos religiosos (imagens de santos e quadros). Além disso, eram amplos, iluminados e bem limpos, com estantes repletas de livros tão bem organizados que pareciam contribuir com o ar de respeito e imponência do local - e também da própria desembargadora.

Acredito que tanto a aparência das desembargadoras quanto a decoração estão relacionadas a uma identidade profissional e institucional da magistratura. No caso da aparência, essa identidade recai diretamente sobre a corporalidade das desembargadoras – isto

é, suas roupas e posturas - enquanto a decoração parece ser uma extensão dessa identidade aos ambientes.

Em outras palavras, a neutralidade do ambiente de trabalho das desembargadoras parece ser uma extensão de uma identidade profissional cuja postura e performance sérias, discretas e recatadas são essenciais para assegurar a credibilidade da magistratura. Sobre esse ponto, Maria Gloria Bonelli (2010) afirma que a exigência de uma postura profissional de juízes e juízas faz parte de um processo de construção de uma identidade profissional e institucional da magistratura em que são criados modelos de julgadores que refletem uma vocação natural para esse ofício, isto é, "uma essência própria de ser magistrado" (BONELLI, 2010, p. 277).

A autora utiliza o exemplo do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) para ilustrar como a heterogeneidade social dos membros do judiciário é controlada a partir da identificação com a magistratura. A partir da década de 1980, o TJSP, até então uma instituição de elite, sofreu mudanças em sua composição interna que passou a ser cada vez mais diversificada, em especial com as mulheres e as pessoas de classes sociais mais baixas. Com o intuito de manter sua alta posição social e evitar a queda no prestígio e na seletividade de seu recrutamento, o TJSP buscou estratégias para que as diferenças de gênero, sexualidade e raça fossem homogeneizadas.

Uma das estratégias empregadas foi o processo de descorporificação dos indivíduos em virtude do exercício profissional que assumem, adotando, dentro do Tribunal, uma identidade coletiva que representa pertencimento à instituição. Nesse processo, marcadores sociais de diferença como gênero, raça e sexualidade são vistos como pertencentes apenas à subjetividade dos juízes e não condizentes com a postura profissional inerente à magistratura, pois poderiam ameaçar a confiabilidade dos próprios magistrados.

Bonelli (2010) denomina essa estratégia de "neutralidade da expertise", e afirma não se tratar de um saber abstrato descolado do corpo, mas sim de algo que ganha forma física "na postura imparcial, no vestir, na conduta nas relações profissionais com os pares, os jurisdicionados, a mídia, mas também nas relações sociais mais amplas com os vizinhos, os conhecidos, a família" (2010, p. 277).

Assim, segundo a autora, as referências que constroem o tipo ideal de postura das(os) magistradas(os) passam pelo:

> (...) **recato, a apresentação pessoal discreta para não comprometer a credibilidade do cargo**. **A vestimenta pode ser moderna ou sóbria, mas tem de ter uma aparência de respeitabilidade**, sem excessos de ostentação. **O perfil tem de ser centrado, de serenidade, que passe**

> **confiança, a conduta precisa ser compatível com a dignidade do cargo** não se expondo a situações públicas que a comprometa (BONELLI, 2010, p. 280, grifo nosso).

Desse modo, segundo Bonelli, a postura e a performance de magistradas(os) são parte de uma identidade profissional criada para homogeneizar as diferenças de identidade, uma vez que especificidades como gênero, sexualidade e raça devem permanecer como identificações da esfera íntima. Ser magistrado é uma experiência pública na qual as especificidades são invisibilizadas e vividas apenas como subjetividade.

Essa identidade institucional, como afirma a autora, perpassa por uma conduta recatada, discreta e serena, e por vestes sóbrias, sem excessos. Nesse sentido, uma decoração considerada "feminina", além de ser uma especificidade dissonante com a identidade profissional da juíza e do juiz, também pode configurar uma forma de desvio capaz de comprometer a credibilidade do cargo e a confiabilidade da magistrada(o) como pessoa. Assim, a exigência de neutralidade das vestes e de uma conduta profissional de retidão estende-se também ao local de trabalho que evita quaisquer indicativos de identificação de gênero, como a utilização de decorações mais "femininas", tons de rosa, flores, etc.

## 4.6 Por que tem mais mulheres no TJPA?

Quando questionadas sobre o porquê da composição diferenciada de gênero do Tribunal de Justiça do Estado do Pará, todas as desembargadoras relataram o mesmo causo: a magistratura era uma carreira que pagava muito pouco e, como os homens eram considerados os esteios da família, acabavam migrando para a advocacia, que remunerava bem melhor. Segundo algumas desembargadoras, apenas na década de 1980 o salário da magistratura começou a aumentar e atrair os homens à carreira.

Essa resposta foi uma unanimidade não apenas entre as entrevistadas, mas também entre servidoras e servidores do TJPA com quem conversei. Eu mesma já havia ouvido essa explicação de meu chefe no escritório onde trabalhava, pelo que acredito se tratar de uma história bastante conhecida e difundida no meio jurídico.

Selecionei alguns relatos que melhor ilustram a explicação padrão para a configuração atípica do TJPA, começando por Silvia, que menciona o caráter de "ajuda na renda familiar" dos vencimentos percebidos na magistratura:

> Eu atribuo esse maior número de mulheres aqui na magistratura do nosso Estado a uma razão muito simples. Antigamente, na época que eu fiz concurso, há 30 anos, há 20 anos, vamos dizer, até 15 anos atrás, mais ou menos, a magistratura pagava relativamente pouco... **nós éramos uma classe que ganhava, tipo assim, sempre aquém, sempre abaixo... então, vamos**

> **dizer assim, não enchia os olhos dos homens**, porque o homem **é o pai de família, é o que sustenta a família, isso é a tradição... a tradição, né. Então, quer dizer, eles não buscavam a carreira de magistrado porque pagava relativamente pouco, então quem procurava? A mulher, a mulher que procurava**. Ganhava menos? Bem, mas **eu vou ajudar meu marido com esse pouquinho, esse menos que eu ganho, eu vou ajudar o marido**. Então eu creio que foi isso que foi a causa desta, vamos dizer, dessa migração de tanta mulher na magistratura, para magistratura paraense.
> (Silvia, grifo nosso).

Em igual sentido, as desembargadoras Nathália e Amanda também caracterizaram o rendimento da magistratura como uma ajuda em relação aos filhos, uma vez que, naquela época, o homem era o principal responsável pela manutenção da família:

> Olha, é o seguinte: antigamente, há muitos anos atrás, a magistratura era muito mal remunerada, então a mulher vinha, porque se ela fosse solteira ela vivia ainda na casa dos pais, não tinha aquela responsabilidade de manter uma casa, uma família. Se ela fosse casada, o marido também, trabalhava... **Já os homens que, naquela época, hoje isso já não ocorre muito, mas naquela época era a cabeça do casal, era responsável por tudo, tinha que manter a mulher e os filhos sozinho, então ele corria para procurar uma.. digamos assim, uma profissão que lhe rendesse uma remuneração melhor**... *tás entendendo*? Aí o que vinha? A mulher, ou ela trabalhava só para ela ou **apenas dava uma ajuda assim em relação aos filhos, sabe**? Então nessa época só mulher vinha, era difícil homem fazer concurso para juiz... (Desembargadora Nathália, grifo nosso)

> Eu acho que a gente tem que ir para o passado. A mulher tinha um papel na sociedade em que ela pouco procurava uma atividade fora do seu lar, né, então a mulher era estimulada a criar uma família e viver para esta família. Então eram poucas as mulheres que saíam para o mercado de trabalho. Quando essas mulheres saíam para o mercado de trabalho, elas não contribuíam com a renda familiar, então a **família era sustentada pelo homem que era a cabeça, reconhecido, constitucionalmente, como a cabeça do casal**. Os recursos eram do homem, não da mulher. **Então a mulher procurava uma atividade cuja contribuição era para seus gastos pessoais e com os filhos, pouco com os filhos, né, mais com seus gastos pessoais**. A magistratura passou por uma época em que **os vencimentos não eram de um valor tão alto, né,** era um outro momento da sociedade, diante disso, **os homens, por terem toda uma responsabilidade, eles não procuravam tanto a magistratura como as mulheres, as mulheres procuravam mais a magistratura** até porque, diferente de hoje, elas não mantinham a sua família. Hoje isso mudou, estatisticamente a mulher está mantendo mais a família até do que o homem, né, mas antes não era assim, então, diante disso, nós ficamos com um número maior de mulheres magistradas.
> (Amanda, grifo nosso).

Já Ana Cláudia fez uma interessante comparação entre o salário da magistratura e o percebido por uma funcionária do Banco do Brasil, a fim de demonstrar quão baixa era a remuneração de ilustrar a ideia de complementação da renda:

> As pessoas que se graduavam em Direito**, os homens que tinham a responsabilidade de manutenção de família, preferiam a advocacia**, né, preferiam a advocacia. Então, assim, **o salário do magistrado era tão baixo que, quando eu cheguei na comarca X como magistrada, uma servidora do Banco do Brasil, funcionária do Banco do Brasil, ganhava o dobro do que eu ganhava...** ganhava o dobro. Depois com o tempo foi melhorando, foi melhorando, era assim, **era uma complementação realmente**...
> (Ana Cláudia, grifo nosso).

A semelhança entre as falas sugere, como mencionei anteriormente, se tratar de uma história contada e ouvida reiteradas vezes. Além disso, é interessante notar a percepção sobre a remuneração recebida na magistratura como uma *complementação* da renda familiar, isto é, como uma ajuda ao marido e aos filhos, e não como a participação financeira da família. O discurso sobre o caráter complementar da renda feminina parece ter correlação com o histórico de desvalorização do trabalho feminino.

A partir dos relatos acerca dos baixos valores percebidos na magistratura paraense, solicitei informações sobre os vencimentos dos juízes e juízas, entre os anos 1970 até 2016, via e-mail, junto setor de transparência[76] do TJPA e do TJSP. A solicitação dos dados relativos à remuneração da magistratura paulista decorre da necessidade de comparar os valores percebidos e confirmar (ou não) a informação fornecida pelas desembargadoras acerca dos baixos salários na magistratura paraense.

Como resposta, recebi, tanto do TJPA quanto do TJSP, as tabelas com os vencimentos de juízas e juízes de 1ª, 2ª e 3ª entrâncias e de desembargadoras e desembargadores desde 1992 e 1994, respectivamente (anexos A e B). Embora existam algumas diferenças entre as tabelas[77], selecionamos, para fins desta análise e comparação entre os tribunais, a categoria dos juízes de 1ª entrância e três períodos específicos: 1995, 2000 e 2015.

Um adendo importante deve ser feito em relação à remuneração no TJPA: conforme é possível observar na tabela, a remuneração total da magistratura no Pará é composta pelo vencimento mais uma gratificação de representação de 170% sobre o valor dos respectivos vencimentos base, que perdurou até 1998. Acreditamos que o acréscimo desta gratificação de 170% sobre os vencimentos base pode constituir uma forma de aumentar a remuneração recebida pelos juízes e juízas no Pará, uma vez que os vencimentos base percebidos eram, de fato, muito baixos.

A título ilustrativo, em 1995, o vencimento da magistratura paraense na 1ª entrância era de R$731,72 (setecentos e trinta e um reais e setenta e dois centavos), enquanto na

[76] As informações foram solicitadas com base na Lei de Acesso à Informação, nº 12.527/2011.

[77] As diferenças existentes nas tabelas decorrem do fato de que os reajustes salariais não ocorrem simultaneamente nos dois tribunais.

magistratura paulista este montante era de R$ 5.260,61 (cinco mil, duzentos e sessenta reais e sessenta e um centavos). Com o acréscimo da gratificação (R$1.243,92), a remuneração total da magistratura de 1ª entrância passa de R$731,72 para R$1.975,64 (mil, novecentos e setenta e cinco reais e sessenta e quatro centavos), isto é, 38% do montante total percebido pelos juízes de 1ª entrância de São Paulo.

Outra forma de analisar o baixo vencimento da magistratura paraense é comparando-o ao salário mínimo da época. Em 1995, o salário mínimo era R$100,00 (cem reais), o que significa que, sem a gratificação de representação, uma juíza paraense recebia o corresponde a 7 salários mínimos, enquanto uma juíza paulista percebia mais de 50 salários mínimos. Com a inserção da gratificação, a remuneração total chega a quase 20 salários mínimos.

Aplicando o mesmo raciocínio em 2000, ano em que os magistrados paraenses não recebiam mais a gratificação de representação, temos que a remuneração total da magistratura paulista era de R$ 7.259,97 (sete mil, duzentos e cinquenta e nove reais e noventa e sete centavos), enquanto no Pará esse valor era de R$ 5144,25 (cinco mil, cento e quarenta e quatro reais e vinte e cinco centavos), ou seja, 71% da remuneração total de São Paulo.

Atualmente, a tendência é que a remuneração se torne equivalente em ambos os estados. Em 2015, a remuneração total em São Paulo foi de R$ 26.125,92 (vinte e seis mil, cento e vinte e cinco reais e noventa e dois centavos), enquanto no Pará este valor foi de R$ 24.509,65 (vinte e quatro mil, quinhentos e nove reais e sessenta e cinco centavos), ou seja, 94% do que recebe a magistratura paulista.

Assim, de acordo com os dados analisados, percebemos que a magistratura paraense, de fato, era uma carreira mal remunerada, o que pode ser um dos fatores que justificam o maior ingresso de mulheres na carreira, como fora relatado pelas desembargadoras.

## 4.7 Trajetória profissional

Por se tratar de um grupo de mulheres heterogêneo em relação à origem social e às histórias de vida, em especial às carreiras exercidas antes do desembargo, separei alguns trechos das entrevistas que considerei mais importantes e ilustrativos dessa heterogeneidade. Um ponto em comum entre todas e muito bem observado por Patrícia Rameiro é o de que "no contexto social em que vivem não há indícios de tradição de liderança política ou institucional exercida por mulheres" (2015, p. 87).

A demarcação temporal do início das trajetórias profissionais teve pequena variação[78]. Entre as nove desembargadoras entrevistadas, cinco iniciaram relatando o ano de ingresso e formação na faculdade (Amanda, Ana Cláudia, Silvia, Mailô e Samia). Nathália partiu de sua primeira profissão enquanto professora para, após, mencionar a graduação em Direito. Já Gabriela demarcou como início de sua trajetória a aprovação na magistratura em 1991. Fabiana, por sua vez, começou sua narrativa relatando as dificuldades oriundas de sua origem humilde, o que despertou, ainda criança, o desejo de estudar para ter uma situação financeira melhor.

Em relação às ocupações profissionais anteriores à magistratura, as respostas foram: advocacia, pretoria, magistério, promotoria e procuradoria e vendedora. Das nove desembargadoras entrevistadas, cinco atuaram como advogadas, três como pretoras, três foram professoras, quatro promotoras e uma vendedora[79]. As desembargadoras mais antigas da instituição trabalharam como pretoras e professoras[80]; já aquelas que entraram mais recentemente no TJPA atuaram principalmente como advogadas e magistradas ou promotoras.

Logo após a pergunta sobre as trajetórias profissionais, permaneci atenta às sutilezas das reações das entrevistadas. Em particular, a forma como as desembargadoras Ana Cláudia e Fabiana reagiram foi bastante marcante. Houve uma respiração pesada e profunda, seguida de alguns segundos de silêncio que transpareciam a tentativa de organização mental e emocional para começar a responder. Afinal, por onde começar? São quase 20 anos de trajetória profissional a serem sintetizados para uma entrevista. Nesse instante, percebi que ouviria bem mais do que esperava.

Entrei no gabinete da desembargadora Fabiana, expliquei porque estava ali e ela concordou com a entrevista. Recebeu-me gentilmente e não fez oposições a minha presença ou a gravação. Perguntei sobre sua trajetória e, após um profundo suspiro, ela disse "é... é uma longa história, né... eu principalmente... eu te confesso que, digamos assim, planejar alguma coisa eu não planejei, as coisas foram acontecendo naturalmente." E prosseguiu relatando:

> **Mas o que eu posso te afirmar é que eu vim de uma família muito humilde, uma origem muito humilde, eu nasci no interior, minha família**

[78] Além disso, a maioria das desembargadoras trouxe informações sobre as comarcas que foram titulares e o lapso temporal que ficaram no local, com exceção de Silvia, Nathália e Amanda.

[79] . Isso não significa que elas trabalharam apenas nessas carreiras antes do desembargo. Algumas foram advogadas e promotoras, outras só juízas, outras promotoras, juízas, vendedoras, etc.

[80] Não é incomum encontrar desembargadoras que tenham formação em pedagogia e/ou tenham trabalhado como professoras. Cheguei a ouvir de algumas desembargadoras que, há anos atrás, as mulheres só tinham 3 opções de profissão no Pará: se tornar professora, médica ou advogada. Por essa razão, algumas dessas mulheres mais antigas são formadas tanto em Pedagogia quanto em Direito.

> **é toda do interior, meus pais vieram para Belém eu tinha 9 anos de idade, então nós levávamos uma vida muito difícil, né, e eu tenho certeza que isso foi o principal motivo para me dedicar aos estudos, porque, filho de pobre, a gente olha para um lado, olha pro outro, ninguém vê perspectiva, né**. **Então ainda bem jovem eu percebi que a única saída que eu teria era estudando para poder, digamos assim, um dia ter uma situação financeira melhor, né, e conquistar um lugar ao sol**. Então. de início. a única visão que eu tinha era essa, né. (...) eu trabalhei como comerciária, eu era vendedora de loja, (...) e assim eu fui, de vendas em vendas, no comércio mesmo, naquele horário comercial, e paralelo a isso, eu sempre estudei, sempre estudei, nunca parei de estudar. **Fiz o vestibular com muita dificuldade, né, quando eu concluí meu 2º grau eu não sabia direito qual era profissão eu ia seguir, mas eu sabia que o Direito tinha um campo maior, né, eu já tinha essa visão, se eu conseguir concluir o curso de bacharel em Direito eu tenho várias opções profissionais, procurador, promotoria, né, magistratura, isso aí era uma visão que eu tinha, e mesmo exercer a advocacia.** Então foi olhando por esse campo aqui, já visando a profissão, o lado onde eu pudesse arrumar um emprego que me desse estabilidade, eu poder garantir meu sustento e dos meus pais que eram muito humildes, então foi por isso que eu fiz o vestibular para bacharel em Direito, e mesmo nessa época só tinha UFPA, né, então eu sabia que era uma conquista muito difícil, amada, muito difícil, então para mim passar nesse vestibular eu estudava noite e dia, eu chegava do emprego.... (...) **mas graças a Deus, acho que foi a melhor vitória da minha vida, até hoje, foi esse vestibular, sabe... ter passado no vestibular, porque eu olhava com muita dificuldade aquilo ali, sabe, eu achava que eu nunca ia chegar lá, e eu conquistei, sabe... a maior felicidade da minha vida, foi a melhor fase da minha vida, de todas essas que eu já vivi, mas foi a conquista do vestibular na UFPA, foi a melhor coisa que eu já consegui na minha vida, me deixou muito feliz.**
> (Fabiana, grifo nosso).

A trajetória profissional de Fabiana é marcada pela relação entre a sua origem humilde e o desejo de ter uma vida melhor. A descrição de seu cotidiano, no qual trabalhava durante o dia, à noite ia para o cursinho e depois estudava sozinha em casa tem como contrapartida a aprovação no vestibular, "a melhor vitória da minha vida". Apesar disso, as dificuldades provenientes de sua origem humilde persistiram e a acompanharam até que alcançasse a magistratura, quando as dificuldades se tornaram outras.

Já a trajetória profissional de Nathália, que se baseou principalmente na busca por melhores condições financeiras e estabilidade na carreira, é marcada pela descoberta da paixão pela magistratura:

> A minha primeira graduação, digamos assim, foi professora. E... parei. Eu ia ser professora, acabou. Só que, com 1 ano de magistério eu cheguei a várias conclusões: primeiro que eu não tinha vocação, segundo que eu precisava melhorar economicamente, e eu vi que ali isso não ia acontecer nunca. Eu resolvi fazer uma faculdade, e fiz Direito com a intenção de advogar. Só que, quando eu terminei o curso, eu observei que a advocacia era muito estressante, já naquela época. (...) Aí eu ainda advoguei 1 ano, aí eu consegui uma nomeação de pretora, só que a pretoria era uma função que não te dava

> segurança, porque era livre nomeação e demissão pelo governador na época. Aí eu comecei a fazer concursos (...) e consegui passar num de promotor. Exerci a promotoria durante quase 2 anos quando surgiu o de juiz (...) aí eu resolvi fazer e passei. E mais uma vez vem a questão financeira. Quando me chamaram para nomeação, eu observei que naquela época não era equiparado o vencimento do promotor e o do juiz, e o juiz ganhava o dobro do que o promotor ganhava. Eu não pensei 2 vezes, eu vim para cá. Agora, só tem um detalhe: vim, a motivação foi essa, só que quando eu comecei a exercer a função, aí eu descobri realmente que eu gostava, sabe, foi uma carreira assim, maravilhosa, graças a Deus eu consegui ocupar, assim, praticamente todos os cargos na justiça do Pará.
> (Nathália).

Um ponto em comum nos relatos de Fabiana e Nathália foi a escolha do Direito enquanto uma profissão capaz de garantir uma boa remuneração e estabilidade financeira – em outras palavras, é uma forma de "subir na vida". A percepção do Direito como uma profissão capaz de mudar a realidade social é encontrada na pesquisa de Jennifer Tomlinson *et al* (2013, p. 249), na qual afirma que as carreiras jurídicas são percebidas pelas mulheres como mais meritocráticas e sustentáveis do que as demais. As mulheres costumam optar pela profissão jurídica, pois acreditam que são carreiras que proporcionam uma mobilidade social ascendente, percepção o que parece ser corroborada pelas as narrativas de Fabiana e Nathália.

A entrevista com a desembargadora Silvia foi inesperada por vários motivos. Primeiro porque não precisei ir ao gabinete várias vezes para conseguir entrevistá-la; segundo porque conversei diretamente com a desembargadora sobre a possibilidade de ouvi-la para minha pesquisa (e não com as/os assessoras/assessores); e terceiro porque o funcionamento de seu gabinete, diferentemente dos demais, tinha um ar mais informal e menos austero. O gabinete estava sendo reorganizado e os processos ordenados por prioridade, e a desembargadora parecia angustiada com a urgência de alguns casos[81]. Apesar disso, fui muito bem recebida no local, e a assessora esboçou um sorriso satisfeito quando mencionei que a composição do TJPA é predominantemente de mulheres.

Durante a entrevista, quando a questionei sobre a trajetória profissional, Silvia relatou, bastante emocionada, a importância que uma juíza de sua cidade teve no desejo de se tornar magistrada:

> Eu me formei em julho de 78, muito nova, mas... **desde que eu me entendo como gente, tipo 10 anos de idade, eu sempre sonhava em ser juíza. Na cidade em que eu nasci tinha uma juíza e eu sempre dizia para ela "no dia que eu crescer eu quero ser igual a senhora".** Então eu acho que eu já vim com essa... vamos dizer... essa tarefa... essa... **desde que eu nasci Deus**

[81] Silvia externou preocupação aos seus assessores, pois sairia de férias em pouco tempo e gostaria de despachar aqueles processos mais urgentes, em especial os que envolvessem interesses de menores de idade e tutelas de urgência.

> **já me designou para que um dia eu pudesse ser... é... ter esta função, né, porque julgador, para mim, só tem um, o correto, que é Deus**. **Então eu busquei essa... essa carreira desde muito cedo, fiz vestibular também muito cedo, e quando me formei eu corri atrás desse sonho.** Comecei como suplente de pretora, cargo que hoje não existe mais, e inclusive, por sorte, na presidência da então **desembargadora Lydia Dias Fernandes**, **que foi a primeira presidente de um tribunal de justiça do Brasil.. eu tive o privilégio, a honra, de conviver com ela**... de conviver com ela, inclusive ser amiga dela.. e aí, consegui pretoria, é um cargo que hoje não existe mais, nomeado pelo governador do estado na época, e em 82 eu tive a graça de Deus de ingressar na carreira da magistratura efetivamente, né... e por antiguidade eu fui guindada. Essa foi a minha trajetória na carreira.
> (sobre a desembargadora Lydia Fernandes) Eu trabalhei durante a administração dela, eu entrei para trabalhar como suplente de pretora do tribunal de justiça quando ela era a presidente, foi ela que me nomeou, inclusive... **tive a oportunidade de conhecê-la, uma pessoa íntegra, séria, digna, proba... enfim, todas as qualidades possíveis que se pode dar a uma mulher... a uma profissional.**
> (Silvia, grifo nosso).

Durante a entrevista de Silvia, recordo de ter associado a sua fala sobre a juíza da cidade e sobre a desembargadora Lydia Fernandes a um dos argumentos utilizados em debates sobre a importância da diversificação do Judiciário com base em gênero: o argumento educativo ou simbólico. Como vimos, tal argumento consiste na importância e influência que a maior representatividade feminina no Judiciário pode ter não só sobre as dinâmicas de discriminações de gênero na carreira, mas principalmente sobre outras mulheres ainda no início da carreira.

Semelhante a este dado, no estudo qualitativo e quantitativo realizado por Eliane Junqueira (2003) com juízas do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ), a autora afirma que, quando questionadas acerca da importância da presença de mulheres no Judiciário, as entrevistadas responderam que as mulheres possuem um papel de referência para outras mulheres. Segundo a autora,

> as entrevistadas sentiram que o simples fato de ser mulher e juíza tem consequências sociais importantes, pois torna a juíza um ponto de referência para outras mulheres, especialmente em distritos menos desenvolvidos, onde os problemas de submissão feminina são mais prevalentes. (JUNQUEIRA, 2003, p. 445).

Sem dúvidas, ouvir Silvia falar sobre a sua inspiração em outras juízas é ter a certeza do impacto que a imagem de mulheres em posições de autoridade tem sobre outras mulheres. Em uma sociedade na qual às mulheres são relegadas aos papeis de cuidadoras e de mão-de-obra subordinada, a presença de mulheres que sejam modelos de sucesso profissional e que desafiem as convenções sociais acerca dos papeis de gênero impostos é indispensável, e Silvia nos oferece uma prova disto.

## 4.8 Discriminações de gênero

Um dos entraves centrais em relação às discriminações sofridas por mulheres durante a atuação profissional consiste na falta de reconhecimento de que esta situação *é* um problema. Deborah Rhode (2001, p. 13) nomeia tal problemática de "*the no-problem problem"*: a crescente representação e visibilidade das mulheres na profissão são tomadas como provas de que o "problema da mulher"[82] foi resolvido. Nesse sentido, é comum a crença de que as barreiras acabaram (ou estão progressivamente diminuindo) e que as mulheres estão ascendendo nos espaços profissionais. Logo, nessa perspectiva, se trataria apenas de uma questão de tempo até que a plena igualdade se torne um fato consumado.

Além disso, a crescente entrada feminina nas carreiras jurídicas cria a falsa (e otimista) impressão de que, se existem discriminações na profissão jurídica, elas são o produto da recente incorporação de mulheres nesse âmbito. Em outras palavras, muitas(os) profissionais acreditam que a desigualdade na profissão é causada unicamente pelo recente incorporação feminina ao trabalho (GASTIAZORO, 2010, p. 15). Assim, bastaria confiar no transcurso temporal para que a inclusão e igualdade feminina se tornem definitivas. Nesse caso, embora haja o reconhecimento de que mulheres não estão na mesma posição que homens na profissão jurídica, observamos que essa percepção é eufemizada pela crença otimista apenas na ação do tempo.

Outro fator que também influencia a percepção da discriminação na profissão jurídica repousa no fato de que boa parte das discriminações não decorre de leis ou atitudes expressamente discriminatórias. Os obstáculos legais que impediam mulheres de entrar na carreira e exercê-la foram formalmente abolidos e, atualmente, qualquer proibição dessa estirpe é ilegal e judicialmente combatível. Apesar disso, ainda permeia o imaginário de alguns profissionais a relação direta entre discriminação e legislação - isto é, se não existem leis proibindo, não há razão para que um direito não seja exercido, tal qual preceitua a Constituição Federal[83]. Logo, do ponto de vista legal, não existem óbices que impeçam as mulheres de serem iguais aos homens profissionalmente.

Nesse sentido, podemos identificar exatamente o contrário no Informe Regional *Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de*

---

[82] No original: *the woman problem* (2002, p. 1001).

[83] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

*Administración de Justicia* (CAICEDO, 2007, p. 83), a pesquisa, que tem o objetivo de elaborar um diagnóstico da situação de mulheres na administração de justiça, realizou entrevistas e questionários com homens e mulheres que atuam na administração de justiça. Uma das perguntas era sobre se mulheres sofrem algum tipo de discriminação no sistema de justiça. Enquanto 69% dos homens afirmaram não haver qualquer discriminação, 59% das mulheres declararam que sim, ela existe. No caso de mulheres (40%) e homens (38%) que negaram existir discriminação, as principais justificativas são: i) há igualdade de oportunidades; ii) a norma não permite discriminação; iii) existem mecanismos adequados para não ser discriminado e iv) não existe impedimento legal/real.

Quando profissionais do sistema de justiça argumentam que não há discriminação porque a norma não permite e/ou porque não há impedimento legal, ou ainda porque existem mecanismos para evitar tais ações, torna-se evidente a dificuldade de perceber que as discriminações são estruturais e vão além de impedimentos legais. Em outras palavras, não existe proibição para que mulheres ocupem cargos diretivos ou de maior hierarquia, ainda assim, poucas são as que conseguem chegar a tais posições. Não há regra que proíba mulheres de exercerem qualquer ramo do Direito, apesar disso, o número de mulheres que migra para áreas como Direito Empresarial é ínfimo. Nesse sentido, concordamos com o entendimento de Deborah Rhode (2001, p. 13) de que a resistência em reconhecer a existência da discriminação *ainda é* um problema central.

Em sua revisão bibliográfica sobre mulheres na profissão jurídica, Fiona Kay e Elizabeth Gorman (2002, p. 316) mencionam pesquisas que demonstram que as discriminações de gênero são, de fato, percebidas pelos profissionais do campo do Direito (especialmente as mulheres), embora eles não tenham total noção da extensão e do impacto dessas práticas Entretanto, as autoras também apontam a existência de pesquisas com resultados diferentes, nas quais os sujeitos da investigação afirmaram estar diante de ambientes de trabalho que oferecem iguais oportunidades de trabalho (2002, p. 316).

Cientes de que os resultados de pesquisas sobre a percepção das discriminações de gênero variam na literatura sobre mulheres na profissão jurídica, entendemos ser importante analisar a percepção das desembargadoras do TJPA sobre tal temática, levando-se em consideração, principalmente, que estamos diante de mulheres inseridas em uma instituição cuja composição é predominantemente feminina.

Quando questionei se as desembargadoras vivenciaram algum tipo de discriminação de gênero na profissão fiquei surpresa com a diversidade de respostas obtidas, as quais não se limitavam a “sim” ou “não”. Em virtude da heterogeneidade das respostas, decidi organizá-las

em categorias. Para tanto, utilizei a classificação de Rosemary Hunter (2002) em sua pesquisa sobre a percepção de discriminação de gênero na advocacia.

Em seu trabalho, Hunter (2002) examina a recusa de advogadas australianas sênior em reconhecer a existência de discriminação contra as mulheres na carreira, a despeito da evidência generalizada de discriminação sexual e de viés de gênero nesse ramo da profissão jurídica na Austrália. A partir de treze entrevistas transcritas[84] com advogadas sênior, a autora criou as seguintes categorias: i) alta consciência de discriminação contra as mulheres (3 advogadas); ii) reconhecimento de discriminações[85] com atribuição a outros fatores além do gênero (2 advogadas); iii) respostas conflitantes que negaram e depois relataram experiências de discriminação, que forneceram desculpas ou que minimizaram o tratamento a que foram submetidas (4 advogadas); iv) negação categórica de qualquer experiência ou da existência geral de discriminação de gênero (4 advogadas).

Utilizamos a classificação de Rosemary Hunter (2002) porque, durante as entrevistas, encontramos resultados bastante semelhantes aos da autora. Para fins de organização das análises, cada categoria será desenvolvida em tópicos apartados, quais sejam:

1. negação categórica de qualquer experiência ou existência geral de discriminação de gênero (6): Samia, Nathália, Ana Mauer, Deíse, Mailô e Silvia;
2. reconhecimento de discriminações com atribuição a outros fatores além do gênero (2): Paula e Gabriela;
3. respostas conflitantes que negaram e depois relataram experiências de discriminação ou forneceram desculpas ou minimizaram o tratamento a que foram submetidas (2): Tchesca e Amanda;
4. alta consciência da discriminação de gênero na carreira (1): Fabiana.

Além desta classificação, adicionamos mais duas categorias de análise: uma referente às percepções individualistas das barreiras discriminatórias de gênero e a outra relativa à percepção das desigualdades de gênero enquanto decorrências da natureza diferente e própria das mulheres. A elaboração de tais categorias também foi feita com base em dados extraídos das entrevistas de Rosemary Hunter (2002). Embora a autora não tenha construído estas duas formas de percepção das discriminações de gênero enquanto categorias de análise, optamos

[84] O estudo inclui entrevistas semiestruturadas com 25 homens e 25 mulheres advogados (de um total de 1055 advogados e 198 advogadas de membros ativos do BAR no momento do estudo). Os entrevistados foram escolhidos de forma aleatória, obtendo uma amostragem estratificada de diferentes níveis do BAR. As entrevistas foram todas confidenciais. 13 entrevistas com advogadas sênior foram examinadas profundamente. Advogadas sênior foram definidas como Q.C.s ou advogadas junior que atuam no BAR há mais de 10 anos.
[85] Não necessariamente utilizando a palavra “discriminação”.

por criá-las e inseri-las neste trabalho por entendermos que são dados relevantes que ajudam a esclarecer a percepção das discriminações de gênero das desembargadoras.

### *4.8.1. Grupo 1: negação categórica de qualquer experiência ou existência geral de discriminação de gênero*

Na análise de Hunter (2002, p.121) sobre a percepção de advogadas sênior na Austrália, três das quatro advogadas classificadas no grupo "negação categórica de qualquer experiência ou existência geral de discriminação de gênero" trabalhavam na área de Direito de Família. Como mencionamos no capítulo anterior sobre desigualdades na profissão jurídica, o Direito de Família costuma ser o de maior concentração de mulheres, e assim é também na Austrália, onde as advogadas concentram-se em tal ramo. Assim, de acordo com a autora, é possível que essas advogadas tenham, de fato, vivenciado poucas experiências discriminatórias na carreira, em virtude da predominância de mulheres nos locais de trabalho.

Em igual sentido, María Eugenia Gastiazoro (2010, p. 18), através da realização de entrevistas semiestruturadas com mulheres do Poder Judiciário na Argentina, observou que a percepção da discriminação de gênero na profissão está relacionada ao ambiente predominantemente masculino ou feminino onde as mulheres trabalham. A presença majoritária de mulheres, em muitos casos, acaba criando um ambiente de aparente igualdade e, consequentemente, a (falsa) impressão de que não existem tratamentos diferenciados ou discriminatórios, uma vez que as mulheres associam a alta composição feminina no local de trabalho e suas experiências nesse espaço a um cenário de igualdade de oportunidades.

Nesta pesquisa, não entendemos ser possível afirmar que, no caso do TJPA, a área de atuação no Direito é um fator de influência na percepção das discriminações de gênero no Tribunal, uma vez que a maioria das desembargadoras entrevistadas trabalham em diversos ramos do Direito Civil (apenas uma atua na área Penal) e não parece haver relação direta entre ramo e percepção de discriminações de gênero.

Por outro lado, é possível que a maior presença de mulheres tanto no desembargo quanto na magistratura paraense tenha exercido influência sobre a percepção das desembargadoras acerca das experiências de discriminação de gênero na carreira e no TJPA, levando-se em consideração que a magistratura paraense, conforme os relatos, foi uma carreira desde cedo procurada por mulheres e rejeitada por homens em virtude da baixa remuneração. Além disso, desde o biênio 1999 a 2001 a composição do Tribunal é predominantemente feminina, o que também pode impactar a percepção das desembargadoras.

Maria da Gloria Bonelli (2013, p. 135) traz uma explicação diferente para a negação de experiências discriminatórias de gênero por parte de juízas do Tribunal de Justiça de São Paulo. Para a autora, a dinâmica de recusa de percepção das discriminações está relacionada à "neutralidade da expertise", a qual me referi no capítulo 4, tópico 4.5. Como mencionei anteriormente, mais que um saber técnico, a neutralidade da expertise se corporifica e se manifesta na conduta dos juízes e juízas para com os jurisdicionados e entre os próprios familiares e amigos, promovendo a construção de uma identidade coletiva, uma essência de "ser magistrado" que elimina a diferença como identidade do eu, encapsulando-a na interioridade.

A criação dessa identidade coletiva e profissional tem seu custo emocional recompensado através do reconhecimento e do prestígio obtidos na magistratura e, nesse cenário, o gênero é uma das diferenças identitárias que são apagadas e interiorizadas como subjetividade, haja vista que a associação do feminino à profissão não traz reconhecimento e valorização social, pelo contrário: as características socialmente femininas são vistas, sobretudo no campo profissional, como deméritos ou sinais de fraqueza (emotividade, sensibilidade, histeria, etc.).

Assim, para Maria Bonelli (2013), a recusa de reconhecimento de discriminação no percurso profissional e a afirmação da existência de inclusão e diversidade nas instituições judiciárias (2013, p. 135) constituem formas de encapsulamento da diferença. Segundo a pesquisadora, essa é uma ação promovida por mulheres em carreiras tradicionalmente masculinas, pois, nesses casos, a experiência na profissão traz mais reconhecimento e valorização social do que pertencer a outra comunidade, como a de gênero.

Com base nas experiências, entrevistas e observações realizadas no TJPA, não acredito que esteja diante de um encapsulamento da subjetividade, como se refere Maria Bonelli; creio que o discurso das desembargadoras do Tribunal se relaciona mais a uma estratégia coletiva de sobrevivência em um espaço masculinizado.

Da forma como vemos, a negação de discriminações pelas desembargadoras constitui um instrumento de auto-proteção, pois o reconhecimento da ocorrência de discriminações de gênero pode colocá-las na posição de "vítimas" ou de inferioridade – posição esta que é incompatível com a reafirmação de suas trajetórias de força e coragem. É importante lembrar que, embora o TJPA seja majoritariamente composto por mulheres, ele não deixa de ser um ambiente masculinizado no qual as desembargadoras se inserem e, por essa razão, creio que há um constante esforço discursivo não apenas de negação de discriminações de gênero e de

qualquer inferioridade, mas sobretudo da afirmação de igualdade entre os membros da instituição.

Rosemary Hunter (2002) interpreta as declarações de inexistência de discriminações de gênero feitas pelas advogadas sênior entrevistadas como formas de negação da feminilidade (no caso, os seus aspectos desvalorizados) e a consequente tentativa de serem profissionais "sem gênero". Como tal empreitada não é possível de ser realizada, "a maioria das mulheres entrevistadas aspirava a uma neutralidade de gênero percebida, o que de fato significava masculinidade." (2002, p. 12).

Para a autora, a negação da feminilidade em face da "óbvia encarnação feminina" (2002, p. 128) faz parte de um roteiro de performatização que deve ser realizado pelas mulheres. Nesse sentido, o ato de afirmar a igualdade na advocacia e, ao mesmo tempo, negar o próprio gênero constituem formas de estabelecimento de versões de si e da advocacia criadas para consumo público. Isto porque as entrevistas são veículos que proporcionam a possibilidade de tais mulheres se apresentarem publicamente como advogadas sem gênero e de demarcar a advocacia como uma carreira que assegura a igualdade de oportunidades de homens e mulheres.

Nesse ponto, acredito que há uma relação entre o que afirma Hunter e os dados encontrados nesta pesquisa. Isto porque em quase todas as entrevistas as desembargadoras se pronunciaram sobre a questão da igualdade de tratamento e de oportunidades no TJPA antes mesmo de serem questionadas. Mais que negar as discriminações de gênero, as entrevistadas, de modo geral, saíram em defesa da instituição reiteradas vezes com afirmações como "de igual para igual nos tratam e se concorre de igual para igual também" (Samia), "o Tribunal não faz essa discriminação em relação a ocupação de cargos importantes" (Tchesca), "não vou dizer assim de modo geral, mas pelo menos aqui, no nosso Tribunal, isso não existe" (Nathália), "não há discriminação por ser mulher, não há isso" (Gabriela) e "aqui no Tribunal a gente tem uma convivência muito boa com os colegas, não existe essa questão de discriminação de gênero" (Ana Cláudia). Além disso, entre todas as entrevistadas, apenas uma afirmou categoricamente ter vivenciado discriminações de gênero na profissão.

Esse cenário parece indicar uma tentativa de apresentação de si como advogadas sem gênero – a maior prova da ausência de gênero é que nunca foram objeto de discriminação -, bem como de assegurar a imagem pública do TJPA enquanto uma instituição que garante igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Nesse sentido, tão importante quanto negar a ocorrência de discriminação contra si é negá-la na instituição em que se trabalha, não abrindo margem para dúvidas.

Em relação às entrevistas, é interessante notar que, embora as desembargadoras (Nathália, Silvia e Ana Cláudia) tenham negado categoricamente a experiência de discriminações de gênero em suas carreiras e no TJPA, todas relataram o mesmo episódio de preterição de mulheres no Tribunal, sem nomeá-lo "discriminação". Nesse caso, o ato de negar e, em seguida, expor uma contradição parece assumir a forma de reconhecimento da existência de discriminação, porém sem se identificar como sujeito dela:

> Em relação a sexo? Jamais! Jamais! (**enfática**) Nunca senti isso, eu acho até que... eu não vou dizer assim de um modo geral, mas pelo menos **aqui, no nosso tribunal, isso não existe**. Em algumas ocasiões, a gente... porque também aqui no tribunal, como em toda repartição, a gente ouve comentários e a gente tem que triar esses comentários para ver o que a gente acredita. Eu ouvi falar, numa determinada ocasião, que houve um presidente que, quando havia promoção da 2ª entrância, que é interior para cá para Belém, ele não queria que viesse mulher, sabe? Mas isso foi uma história que eu ouvi, **eu, eu, pessoalmente, nunca senti em relação a mim, eu não senti, de jeito nenhum.**
> (Nathália, grifo nosso).

Percebemos que logo em seguida à negação enfática, Nathália conta que ouvira no Tribunal rumores sobre uma possível preterição de mulheres para a 2ª entrância, sob o argumento de que o presidente do Tribunal não queria mulheres na capital. Em igual sentido, Silvia afirmou:

> **(...) teve uma época, aqui no nosso tribunal, em que... estavam querendo diminuir um pouco a quantidade de mulher, aqui no 2º grau, então... deu assim a entender que tava vindo mais homem, sendo promovido para capital, mas isso já faz muito tempo**... hoje.. tendo merecimento, tendo antiguidade, a lei tem que ser cumprida, o direito tem que ser dado.
> (Silvia, grifo nosso)

Em consonância com as falas acima, a desembargadora Ana Cláudia declarou nunca ter sido desrespeitada ou questionada em sua autoridade por ser mulher, e acredita que isso pode ser uma característica do povo paraense, que é bastante acolhedor e respeitador da figura do magistrado:

> É, *deixa eu falar pra ti*... felizmente, quando eu entrei na magistratura do Pará o juiz era uma figura respeitada. Eu nunca sofri nenhuma discriminação pelo fato de ser mulher. (...) e eu fui assim com a cara e a coragem, porque eu tinha terminado o curso de Direito, eu tinha a teoria, a prática eu tive que me virar, né, **mas eu nunca senti nenhuma discriminação, nem por parte dos advogados, nem por parte das pessoas que trabalhavam junto com a gente, ao contrário, eu não sei se é uma característica do povo paraense que ele é muito acolhedor, e o juiz é muito respeitado na cidade**, né...
> (Ana Cláudia, grifo nosso)

Entretanto, em outro momento de nossa conversa, enquanto falava sobre sua trajetória profissional, Ana Cláudia revelou ter sofrido certa resistência na carreira – resistência que, inclusive, se assemelha aos episódios narrados por Nathália e Silvia acerca de uma preferência por homens na magistratura paraense:

> (...) **na minha carreira já houve uma certa resistência... aqui no tribunal teve uma época em que as mulheres só eram promovidas quando já não dava mais para rejeitar, por antiguidade, e os homens era que vinham por merecimento, havia essa diferença**. (...) **houve, na época que eu falei, assim quando eu já estava aqui na capital, essa, assim, uma preferência, não era uma discriminação, uma preferência por magistrados do sexo masculino, por magistrados. As mulheres ficaram de uma forma que só vinha por antiguidade, pouquíssimas ascenderam ao desembargo até a época... porque depois que o CNJ passou a atuar isso mudou muito, né... até a época antes do CNJ o tribunal só promovia quase, promoção, o acesso por antiguidade não teve interrupção, mas o merecimento era só homem**... **a gente como veio por antiguidade ninguém nunca ascendeu a um cargo realmente de direção.** (...) mas, é assim, aquela história da antiguidade e o merecimento era reservada para os homens. A antiguidade para as mulheres. **Eu vim por antiguidade, quase todo mundo que está aqui, com poucas exceções...**
> (...)
> Aqui no tribunal a gente tem uma convivência muito boa com os colegas, **não existe essa questão de discriminação de gênero**, eu te digo de gênero porque a gente entende por gênero aquilo que cada um é, né, não é o sexo, não existe, nem cor, nós já tivemos mais ou menos uns 3 ou 4, ou mais presidentes que eram da raça negra, corregedores, desembargadores, **não existe essa discriminação aqui.**
> (Ana Cláudia, grifo nosso).

Embora Ana Cláudia não se refira à promoção de mulheres por antiguidade como uma forma de discriminação e sim como uma "preferência" por homens, em sua narrativa fica evidente o sentimento de injustiça e ressentimento por ter "ficado para trás", uma vez que se percebe tão qualificada quanto os homens que ascenderam por merecimento – talvez até mais, tendo em vista que conseguiu ultrapassar as barreiras relacionadas ao cuidado dos filhos e do lar e alcançar o desembargo. A desembargadora também destaca que as suas contemporâneas aprovadas no concurso da magistratura também nunca assumiram um cargo de direção no TJPA, o que indica mais uma forma de discriminação não nomeada. Ela finalizou sua fala asseverando a inexistência de discriminação de gênero no Tribunal.

No caso particular de Ana Cláudia, o tom de injustiça subjacente à sua fala parece decorrer da relação entre sua trajetória profissional e as dificuldades de conciliação entre vida familiar e estudos/carreira, como relatou em outros momentos. Na tentativa de conciliar o cuidado com filhos, marido e estudos, não passa despercebido pela desembargadora que seus

colegas de turma passaram a frente, e que esse preterimento persistiu mesmo quando já estava inserida na estrutura do Tribunal.

Sobre a ascensão de mulheres apenas por antiguidade, Patrícia Rameiro (2015), que também ouviu relatos similares no TJPA, afirma se tratar de um tipo de discriminação institucional, "entendida como uma abstração, não atribuída a colegas de trabalho ou a qualquer ordenamento social específico, mas somente citado em tom de anedota ou ressentimento" (2015, p. 106). Infelizmente, neste trabalho não foi possível analisar se, de fato, há uma diferença de ingresso entre homens e mulheres do ponto de vista dos critérios de antiguidade e merecimento. Entretanto, reafirmamos a importância deste dado na melhor compreensão das desigualdades de gênero no órgão.

### *4.8.2. Grupo 2: reconhecem existência de discriminação, mas atribuem a outros fatores*

No grupo de desembargadoras que reconheceram a existência de discriminações na carreira, porém atribuíram tais ocorrências a outros fatores além do gênero, estão os relatos de Paula e Gabriela:

> Como a gente **começa** por comarca do interior (...) alguns interiores ainda **têm sim um pouco do mito de que a mulher tem que ser dona de casa, né, de que ela tem que... tá em casa trabalhando e cuidando dos filhos**. **Então, assim, eu acho que não, que as experiências que nós vivemos não são um preconceito em si, mas é aquela coisa assim poxa, a gente ingressa no concurso relativamente novo, né, eu ingressei na magistratura eu tinha 28 anos, então assim, é mais a admiração que as pessoas tem de ser nova, de ser mulher, de tá trabalhando, de ser independente, né, e alguns comentários "ah, mas é tão nova, né.... e tá aqui" então assim, preconceito e discriminação por ser mulher, acho que não recordo de ter sofrido nenhuma experiência dessa.**
> (Paula, grifo nosso).

Embora inicie falando sobre a discriminação de gênero vivida em comarcas no interior, Paula assevera que tais experiências não são um "preconceito em si", e sim uma reação social a outro marcador social de diferença: a idade. A entrevistada, então, eufemiza ainda mais essas experiências discriminatórias, referindo-se a elas como a "admiração que as pessoas têm de ser nova, de ser mulher, de tá trabalhando, de ser independente", e finaliza afirmando nunca ter sofrido nenhuma discriminação.

Já a narrativa de Gabriela transparece, por um lado, firmeza ao relatar que fora cobrada, por ser mulher e jovem, para demonstrar sua competência e capacidade - o que dobrou a carga vivenciada na profissão; por outro, a desembargadora tem dúvidas sobre se aquilo que viveu é, de fato, uma discriminação. Gabriela então finaliza declarando que tal

cobrança não se trata "literalmente (de) uma discriminação", uma vez que o TJPA é um Tribunal com o maior número de mulheres. A assertiva sobre a composição do Tribunal, ao fim, atua como uma espécie de comprovação de que não se trata de uma discriminação de gênero, mas apenas a exigência de maior conhecimento.

> **Não, não é necessariamente... discriminação, a gente... assim, a gente fica numa situação, discriminação ou não discriminação**? Mas... eu... **Você observa que a mulher é muito mais cobrada, né? E eu tenho ainda uma condição... eu cheguei muito nova na magistratura,** cheguei muito nova no desembargo, então a responsabilidade em relação a mim era muito mais, porque você tem que provar porque que você está ali, primeiro por ser mulher, que aí dobra a sua carga, há uma visão, o homem chegou disse isso, é o homem dizendo, a mulher chega ela tem que mostrar conhecimento, ela tem que ter todo um preparo para que ela possa convencer... então ela não vai chegar... é aquilo que eu digo, a mulher ela tem mais uma sensibilidade no julgar, então **ela tem que provar que ela tem conhecimento, e provar que tem conhecimento exige o que? Dedicação, exige estudo, exige muito mais**.
> (...) **Em que pese aqui no nosso tribunal, como a quantidade na maioria é mulher, então isso daí não gera uma certa... como é que a gente pode dizer... literalmente uma discriminação**. Porque aqui nós temos um tribunal que acaba já tendo um conhecimento maior da quantidade maior de mulher do que de homem, então isso já facilita, **não vem uma discriminação, mas exige de você um conhecimento maior**, para você provar o porquê de estar ali.
> (Gabriela, grifo nosso).

Percebemos que, embora não haja a compreensão das exigências de maior conhecimento e da necessidade de "provar porque você está ali" enquanto formas de discriminação, a fala de Gabriela ilustra a presunção de que mulheres não são percebidas como agentes igualmente competentes aos homens, além de não receberem a mesma credibilidade profissional, razão pela qual são impostos padrões diferentes na avaliação de habilidades de homens e mulheres. Isto significa que as mulheres devem fazer mais para provar serem dignas de promoção. Como vimos, esta é uma presunção decorrente dos estereótipos de gênero e da forma de organização e estruturação da profissão jurídica, permeada por valores e interesses masculinos.

### *4.8.3. Grupo 3: respostas conflitantes que negaram e depois relataram experiências de discriminação, forneceram desculpas ou minimizaram o tratamento a que foram submetidas.*

De acordo com Rosemary Hunter (2002, p. 123), neste grupo estão as entrevistadas que utilizaram "estratégias discursivas para negar, admitir, minimizar e desculpar simultaneamente a discriminação contra as mulheres na advocacia".

A primeira estratégia utilizada pelas entrevistadas de Rosemary Hunter foi reconhecer que "apesar de terem sido desrespeitadas, foi algo tão insignificante que elas não repararam, então não houve dano" (2002, p. 124). Nesse ponto, destaco a fala de Paula, pois se enquadra perfeitamente à estratégia da insignificância mencionada por Hunter:

> (...) mais ou menos, a minha mãe sempre preparou a gente para ter uma posição definida, rígida na defesa dos direitos da mulher, então... assim.. **te confesso que eu nunca percebi, e se houve (discriminação) deve ter sido tão insignificante que eu não dei tanta importância.**
> (Paula, grifo nosso).

> (...) é como eu te falei antes, pode até acontecer, mas eu acho que a gente já conseguiu superar essas coisas e não dar tanta relevância, né... então... **agora é óbvio que pode haver algum tipo de discriminação subliminar, algum comentário, alguma coisa, mas... perceptível, no meu ponto de vista, não**
> (Paula, grifo nosso).

Já na narrativa da juíza auxiliar Tchesca o desejo de exteriorizar a vivência de discriminações parece ser constantemente tolhido por um receio de ser mal interpretada[86]:

> Ah, com relação a questão de ser mulher? **Na verdade, não assim, não teve nenhum tipo de experiência assim traumática nesse aspecto**, né... **mas** o que a gente observa às vezes, em algumas situações de tá a frente de processos, como presidindo audiências ou júris, **alguma visão machista, seja em relação a determinados advogados ou outra situação, mas não de uma forma muito declarada, assim, nada desrespeitoso**, né, **mas de certo modo às vezes, sim, incomoda, por exemplo, também como alguns promotores, né, de justiça, que passaram no interior**, é... às vezes por essa questão de... de serem homem, **mas** nada assim é.... é... muito desrespeitoso, **mas** a gente sente essa questão de "ah, não, é mulher que conduz, ela conduz a audiência" alguma outra situação, é nesse sentido... talvez... é... se verifique (...).
> (Tchesca, grifo nosso).

Chama atenção em seu relato a quantidade de vezes em que a conjunção "mas" (cinco) foi empregada para tentar minimizar as discriminações sofridas – também por essa razão acredito que havia uma preocupação com a maneira como sua resposta seria interpretada. Rosemary Hunter denomina essa contradição, em termos psicanalíticos, de "o retorno do reprimido":

O termo suprimido, discriminação de gênero, persiste em (re)aparecer, e tem que ser negado novamente. Isso não é para sugerir que as entrevistadas estavam confusas sobre o que estavam dizendo, ou que foram induzidas pela entrevistadora a revelar mais do que tinham

[86] No caso de Tchesca, tive a sensação de que a entrevistada estava desconfortável no momento de responder se sofreu alguma discriminação de gênero e acredito que tal desconforto era decorrente do receio de fazer declarações possivelmente comprometedoras.

pretendido. Em vez disso, a afirmação repetida de que a discriminação não ocorreu ou teve pouco impacto foi precisamente o ponto de suas histórias (HUNTER, (2002, p. 125).

Na fala da desembargadora Amanda percebemos a utilização de duas estratégias: a primeira delas refere-se à minimização das discriminações percebidas ao referir-se a elas como "gracejos" de uma geração masculina que ainda existe no Tribunal. Segundo a desembargadora, incumbe às mulheres não se importarem com as "brincadeiras" através da consciência de igualdade, qualificação e competência em relação aos homens:

> **Não, nós ainda temos uma geração masculina que faz algum gracejo aqui ou ali**... temos, temos sim... mas que eu brinco, a gente leva na esportiva, até porque não tem porque trazer algum problema, e olha de igual para igual, o que eu acho que nós não podemos é baixar os olhos, nós temos que olhar de igual para igual. (...) **então, o que eu acho é que nós temos que ter a consciência de que somos iguais e qualquer gracejo que venha a ser colocado não nos afete em nada, devido a nós termos consciência da nossa qualificação, competência e igualdade.**
> (Amanda, grifo nosso).

A segunda estratégia empregada por Amanda consiste no relato de casos de discriminação cujas causas foram atribuídas aos "velhos tempos", como se se tratasse de um problema geracional que, atualmente, está resolvido ou bem próximo de acabar:

> Bem, **eu venho de uma geração diferente da sua (risadas). Então é uma geração onde nós tínhamos muitos tabus em relação à mulher, muitos... claro, em razão dos tabus, que existiam havia diferença sim de tratamento, profissionalmente falando, do homem e da mulher**. (...) Então existia sim, isso... eu acho que isso foi superado ao longo do tempo quando as mulheres vieram pro mercado de trabalho e demonstraram que são iguais, igualmente competentes como os homens, com visões diferentes, mas competentes como eles.
> (Amanda, grifo nosso).

A crença de que as desigualdades de gênero na profissão jurídica já acabaram ou estão em vias de cessar parece confirmar aquilo que Deborah Rhode (2001, p. 13) denomina "*the no-problem problem"*. A presença predominante de mulheres no TJPA, bem como a crescente representação e visibilidade de mulheres na magistratura é percebida por Amanda como um problema geracional, isto é, algo que está bem próximo de ser resolvido. Neste caso, embora haja o reconhecimento de que mulheres não estão na mesma posição que homens na profissão jurídica, observamos que essa percepção é eufemizada apenas pela crença otimista na ação do tempo enquanto solução para a desigualdade de gênero remanescente.

### *4.8.4. Grupo 4: Afirmação da desigualdade*

A desembargadora Fabiana foi a única a afirmar, categoricamente, que sofreu discriminações de gênero durante sua carreira, principalmente em comarcas do interior, e compartilhou um dos episódios mais marcantes de sua trajetória:

> Eu tive uma situação que até hoje eu não esqueço, que eu vivi assim... depois com medo, lógico, **porque eu sou mulher**... e, digamos assim, analisando aonde chega a audácia do ser humano. Quando eu cheguei em (nome da comarca) tinha um escritório de pistolagem, foi a primeira coisa que eu acabei, foi com esse escritório de pistolagem. E aí... acho que uns 3 a 4 meses eu consegui botar o chefe, o dono do escritório de pistolagem, na cadeia. E aí na primeira audiência que eu fui ouvi-lo ele teve a audácia de dizer para mim... Quando eu cheguei em (nome da comarca) a primeira coisa que eu fui fazer, logo assim com uns 10, 12 dias, foi fazer a visita na cadeia, para ver quantos presos tinha, o que era, porque a gente sempre faz isso, né, vai conversar com pessoal que tá preso, pede apoio dos policiais... e aí ele me disse "olha, eu não lhe matei naquele dia que a senhora foi fazer a visita na cadeia porque eu não quis" falou assim mesmo, na audiência! Na minha sala, eu fazendo o interrogatório, quando eu qualifiquei, o escrivão tava do meu lado, o agente policial estava assim, promotor do meu lado, aí eu comecei a fazer as perguntas e em um dado momento a coisa foi para esse lado... Ele disse "**olha, quando a senhora esteve na delegacia, naquele dia tal lá, quando a senhora chegou em (nome da comarca), eu estava na delegacia, não lhe matei porque eu não quis". Aí eu fui no nariz dele "perdeste a oportunidade de me matar" assim mesmo olhando na cara dele, "porque outra tu não vai ter mais",** fiz assim mesmo, mas só Deus sabe como é que eu tava ali por dentro. **Então, qual era a discriminação? Porque eu era mulher, eu era atrevida, eu era nova, entendeu?** "Mas essa aí, essa juíza aí, parece que... essa juizinha..." sabe, aqueles valentões, aqueles caras que eu botava na cadeia, os policiais que eu pegava no pé para eles trabalharem direito, os próprios funcionários do fórum... "essa juizinha aí... tem cabelo na crista, quer mandar". Quer dizer, eles não me aceitavam como mulher, eles não me aceitavam, a verdade era essa. Porque eu mandava mesmo (...).Então a discriminação era essa, até quando eu chegava na polícia o pessoal ficava, sabe... sabe com aquela cara assim de "essa aí, ta pensando que ela é quem" e eu sabia tudo por que? Porque era uma mulher no comando, porque eu era uma mulher no comando... a gente percebe, a gente percebe sim.
> (Fabiana, grifo nosso).

A utilização da expressão "machismo" sugere que Fabiana possui consciência de que as discriminações são oriundas de preconceitos de gênero e não de outro fator de diferença social. Para a desembargadora, o cerne da discriminação é a recusa dos homens de serem comandados por uma mulher jovem e "atrevida".

Sobre o episódio de discriminação em que precisou ser "atrevida" e responder a altura para manter sua integridade e o respeito dos demais profissionais, recorremos à Maria da Gloria Bonelli (2010, p. 282). Segundo a autora, alguns fatores internos à carreira mudam a interpretação sobre a experiência profissional, o que se reflete na postura do magistrado.

Principalmente no caso de juízes e juízas jovens e iniciantes na carreira – como era o caso de Fabiana -, há uma exigência maior de corporalidade com intuito de obter o reconhecimento de que são um poder no local, sobretudo quando se veem em lutas concorrenciais na tentativa de deslegitimá-los. Como resultado, magistradas e magistrados, para se fazer respeitar pelos advogados e jurisdicionados, "agem de forma mais dura, vista como brava, para lidar com a hostilidade" (BONELLI, 2010, p. 282).

Nesse sentido, Fabiana, ao ser confrontada pelo chefe de pistolagem da comarca, precisou mudar sua postura, isto é, tornar-se igualmente hostil, a fim de demarcar seu local de autoridade e impor respeito em relação ao réu e aos demais profissionais que estavam na sala de audiência no momento. Neste ponto, é interessante ressaltar que a própria desembargadora confidenciou que, apesar do medo, tinha certeza que, se não fizesse nada naquele momento, seria desrespeitada enquanto trabalhasse na comarca.

Outro ponto que merece destaque é que o confrontamento promovido por Fabiana é visto pelas pessoas da comarca como "atrevimento", ou seja, uma subversão das regras de gênero. Margaret Thornton (2006, p. 411) afirma que o posicionamento dentro dos padrões de masculinidade da magistratura ocorre para evitar quaisquer suspeitas de desordem por parte das magistradas. Em outras palavras, para assegurar uma aparência de autoridade, as juízas devem posicionar-se conforme a norma masculina imposta na profissão, porém, também devem aceitar as consequências advindas de tal conformação.

O "atrevimento" de Fabiana aponta não apenas para a existência de um duplo padrão imposto a homens e mulheres, mas principalmente para a necessidade de criação de uma subjetividade aceitável na magistratura. Nesse sentido, mencionamos anteriormente que uma das barreiras vivenciadas por mulheres consiste na dissociação de características consideradas femininas e a consequente adoção de um comportamento masculinizado. Embora a conformação a uma norma masculina seja esperada das mulheres, a construção dessa subjetividade masculinizada também traz consequências na vida das mulheres, e é exatamente o que Fabiana relata: ao posicionar-se com base no padrão de masculinidade exigido, foi percebida pelos demais como "atrevida", isto é, agindo de maneira inapropriada para uma mulher.

### *4.8.5. Grupo 5: a percepção individualista das barreiras discriminatórias de gênero*

A pesquisa de Rosemary Hunter (2002, p. 122) identificou ainda a existência de uma visão individualista – e, do meu ponto de vista, meritocrática - das advogadas entrevistadas, fato que também pude observar na fala de algumas desembargadoras. A visão individualista

consiste na ideia de que as mulheres são as únicas responsáveis por suas próprias carreiras e pela adoção de medidas necessárias para viabilizar o exercício profissional. Como resultado dessa percepção individualista, as dificuldades vivenciadas não resguardariam relação com discriminações de gênero.

Nesse ponto, quando questionei Nathália se a jornada de trabalho dos homens é mais fácil, uma vez que os homens não costumam ser os principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e pelas tarefas domésticas, a desembargadora respondeu:

> **Isso também depende muito da mulher**. Eu sou uma mulher extremamente executiva... **eu não cuido de casa**. **Eu sempre deixei a minha casa sob a responsabilidade da minha mãe. Tinha sempre uma secretária, né, que tratava de tudo**... agora, eu conheço mulheres que exercem a função e chegam em casa e vão fazer trabalhos domésticos, e tiram isso de letra, tranquilamente, sem que o fato de serem donas de casa, mães de família, interfira de forma negativa no trabalho... você tem que saber dividir o seu tempo... entendeu? Você tem que saber dividir o seu tempo.
> (Nathália, grifo nosso).

Em um primeiro momento, a desembargadora sustentou a ideia de que, independente da responsabilidade pela casa e pelos filhos, cabe à mulher dividir seu tempo e evitar conflitos entre família e trabalho. Pouco tempo depois, refiz a pergunta e, desta vez, embora ela tenha reconhecido a disparidade de responsabilidades entre homens e mulheres, logo em seguida voltou a asseverar que, independente do gênero, trata-se de uma questão de gestão do tempo:

> Olha, realmente, **olhando sob esse aspecto, realmente o homem dispõe de mais tempo**.. mas eu acho que tanto o homem como a mulher tem que cumprir seu expediente... o expediente vai até 14h, saiu daqui você é uma mulher, um homem... **porque o homem, ele não vai fazer trabalho doméstico, mas ele tem que dar assistência à família também, ele tem os seus afazeres também, os seus problemas para resolver lá fora**... então eu sempre dividi meu tempo... eu chegava cedo, relativamente cedo, aqui no trabalho, mas só que chegou 14h, acabou o expediente, eu vou para minha casa, o trabalho ficou aqui, só amanhã, entendeu?
> (Nathália, grifo nosso).

A atribuição da responsabilidade à mulher do cuidado dos filhos e da casa e pela compatibilização de tais jornadas com o trabalho constitui uma visão individualista, pois se constrói sobre a premissa de que se as mulheres vivenciam mais dificuldades no trabalho (e permanecem nos escalões inferiores da profissão) é porque são incapazes de gerir e harmonizar seus afazeres. Assim, para a desembargadora, não se trata de um problema na organização e cultura da profissão, a qual é pautada em valores e interesses masculinos que não levam em consideração a divisão sexual do trabalho na esfera pública e privada, mas sim algo que pode ser evitado se as mulheres souberem "dividir seu tempo".

Já a percepção individualista de Amanda difere daquela externada por Nathália. Para a desembargadora, os obstáculos decorrentes de discriminações de gênero podem ser contornados se as mulheres tiverem autoestima profissional, confiança em suas competências e ignorarem eventuais "olhares diferentes":

> (...) o que eu acho é que nós temos que ter a consciência de que somos iguais e qualquer gracejo que venha a ser colocado não nos afete em nada, **devido nós termos consciência da nossa qualificação, competência e igualdade**.
> Então os problemas que surgiram numa gestão, e sempre surge aqui ou ali, eu não vi nada assim tão grave que eu não pudesse contornar, até um olhar assim... e teve, né, sempre tem um olhar mais diferente de um homem em relação a algo que eu estivesse decidindo ou impondo ou dizendo que eu entendia de tal forma, **era um olhar que a gente deixa para lá e se você tem certeza do que tá falando não interessa o olhar**.
> (...) e **eu lhe digo por onde é que nós vamos vencer isso: pela nossa qualificação e pela nossa competência,** porque vai chegar um momento em que nós seremos avaliadas numa determinada atividade particular e que será considerada a qualificação, porque quem vai perder é a pessoa que está nos contratando, não somos nós, então é por aí que eu acho que nós estamos caminhando.
> (Amanda, grifo nosso).

A perspectiva individualista de Nathália mostra-se em consonância com a crença já relatada de que as discriminações de gênero são problemas de sua geração, atualmente superados ou em vias de acabar. Segundo a desembargadora, tal discriminação tem sido superada pela demonstração, por parte de mulheres, de igualdade de capacidade. Assim, eventuais "resquícios" de discriminação e preconceito podem ser superados individualmente pelas mulheres, *bastando* que elas tenham consciência de sua competência e qualificação.

### *4.8.6. Grupo 6: a percepção das discriminações de gênero como decorrências da natureza diferente e própria das mulheres*

As discriminações também foram justificativas pelas desembargadoras com base na existência de uma atribuição naturalmente feminina (por exemplo, o cuidado dos filhos é uma tarefa da mulher) ou, ainda, na percepção de estereótipos femininos como atributos positivos empregados no exercício profissional. Na verdade, a percepção e a valorização dos estereótipos de gênero como características positivas na carreira da magistratura foi um fator marcante na fala das entrevistadas.

Nesse sentido, a pesquisa de María Gastiazoro (2010, p. 19) com agentes do Poder Judiciário argentino encontrou resultados semelhantes, com algumas entrevistadas justificando as discriminações de gênero a partir de uma natureza diferente e próprias das mulheres. Uma das entrevistadas pela autora declarou: "Assim como o homem tem outras virtudes, nós podemos fazer várias coisas ao mesmo tempo, eles não. Mas acho que é uma

característica natural do sexo, digamos. (...) acho que se tivessem de ficar uma semana no nosso lugar não sei se conseguiriam fazê-lo." (GASTIAZORO, 2010, p. 19).

Em igual sentido, a pesquisa de Duarte *et al.* (2014, p. 37) constatou que as entrevistadas reconhecem que as mulheres enfrentam mais dificuldades no exercício da sua profissão, notadamente as dificuldades de conciliação da vida profissional e pessoal; no entanto, tais dificuldades se relacionam ao que chama de "condição de mulher"[87], isto é, algo externo à profissão e que, por essa razão, não pode ser considerado discriminação de gênero. Como afirmou uma entrevistada: "Foi muito difícil conciliar o trabalho e a família. É muito difícil quando as crianças são pequenas, é muito difícil. Na minha experiência pessoal, a carga de cuidar da minha família depende de mim. Foi minha escolha, mas é muito complicado e difícil." (DUARTE *et al.,* 2014, p. 37).

Em relação às desembargadoras do TJPA, a percepção das discriminações de gênero foi justificada tanto pela existência de características essencialmente femininas, quanto na percepção de estereótipos femininos como atributos positivos no exercício profissional e que lhes assegura alguma vantagem na carreira. Nesse último caso, o reconhecimento como mulher se torna algo positivo, uma vez que as mulheres passam a ser identificadas como detentoras de maior capacidade de gestão de tempo e administração.

O primeiro exemplo desse reconhecimento enquanto atributo positivo vem de Silvia. Em sua fala, percebemos que ela considera a maternidade e o cuidado com a casa atributos que "já vêm no sangue de toda mulher". Como resultado dessas particularidades, a mulher tem mais condições de administrar um gabinete, além de ter maior sensibilidade. Assim, percebemos que os estereótipos de gênero são considerados virtudes na carreira:

> (...) eu só creio que pode ser que a mulher por ter essa... vamos dizer, **a gente nasce para ser mãe, a gente nasce para ser dona de casa, a gente nasce para administrar uma casa, talvez com essa qualidade que eu acho que já vem no sangue de toda mulher, a gente tenha condições também de chegar num gabinete, saber administrar melhor, saber... ter mais sensibilidade, mas só isso.. eu penso** que **seja só isso.**
> (Silvia, grifo nosso).

Quando questionada se considera a jornada de trabalho masculina mais fácil do que aquela realizada pela mulher, em geral a responsável pelos filhos e pela vida doméstica, Gabriela argumenta que as mulheres têm capacidade para enfrentar as múltiplas funções, o que representa um enriquecimento da atividade profissional. As dificuldades, ao fim, são

[87] No original: *woman condition*.

consideradas pela desembargadora como implicações inerentes à magistratura e desvinculadas de quaisquer discriminações de gênero:

> **Não, eu penso que não, eu penso que a mulher ela tem capacidade exatamente para isso, para enfrentar essas múltiplas funções, né**? **Então a mulher enfrenta com mais facilidade essas múltiplas funções** e... **isso não a diminui profissionalmente, muito pelo contrário, enriquece a mulher na sua atividade profissional,** porque ela sabe que tem que dar conta lá, porque ela é cobrada pela sociedade para mostrar que ela é capaz de estar ali, e ela não deixa seus afazeres de lado, então ela cuida da sua casa, ela vê seu filho... entendeu**? Então é uma opção que você faz profissional... essa é a opção**. Então você tem que ter... o que todos nós... é uma missão, né? **Julgar você tem que ter aquela missão, você tem que ter aquela vocação para ser julgadora.**
> ( Gabriela, grifo nosso).

Também na narrativa de Fabiana percebemos os estereótipos de gênero da mulher enquanto cuidadora da casa e dos filhos compreendidos como uma espécie de "garra" inerente às mulheres, isto é, um desejo de resolver as situações do cotidiano. Essa garra, para a desembargadora, atua como um instrumento de força e determinação para que a mulher consiga alcançar seus objetivos[88]:

> (...) a mulher, realmente, é como eu te falo, a nossa essência é de pessoas valentes, entendeu? Eu vejo, não sei se tu sentes isso, mas a gente **tem uma garra dentro de nós assim de resolver, por mais que não seja no lado profissional, mas dentro da casa *tu resolve tudo, tu cuida de filho, tu lava roupa, tu passa,* entendeu**? Isso explode dentro de nós, aonde você chega, aonde você quer chegar você chega se você quiser, não tem jeito, **basta você querer**.
> (Fabiana, grifo nosso).

Sobre os atributos femininos e o mercado de trabalho, Fragale *et al.* (2016, p. 12) afirmam:

> Hoje, com a informatização de processos e sistemas de informação, a capacidade gerencial de tempo e informações é atributo caro no mercado. As mulheres, pelas exigências de vida que tiveram ao tomar posse como magistradas, adquiriram esta vantagem comparativa para cargos de gerência. Entre as respostas obtidas em formulários enviados às magistradas presidentas de tribunais brasileiros e em entrevista pessoal e disponibilizadas em *websites*, verifica-se a recorrente indicação que a capacidade de gestão do tempo é uma virtude feminina à frente da cúpula de um tribunal. (FRAGALE *et al.,* 2016, p. 12)

Desse modo, percebemos que se antigamente as mulheres não eram bem vindas em cargos de liderança em virtude da divisão do tempo com casa, filhos, família e outras prioridades, atualmente, o que seria um problema foi transformado por muitas magistradas em uma vantagem comparativa para cargos de direção: a capacidade de administração do tempo.

[88] Também neste caso observamos uma perspectiva individualista e meritocrática da desembargadora.

## 4.9 Relação carreira X família

A relação entre família e carreira é um dos principais e mais recorrentes temas nas pesquisas envolvendo mulher na profissão jurídica. Como vimos, os impactos da família na vida laboral e vice-versa variam conforme a carreira jurídica seguida, a exemplo da própria "escolha" das mulheres por cargos públicos, em virtude da possibilidade de conciliar família e profissão. Nesse sentido, Maria Bonelli (2016) assevera que a atuação de juristas no setor privado ou no público, bem como a inserção em carreiras com maior ou menor participação feminina, trazem consequências diferentes na vida profissional e particular das mulheres.

No capítulo anterior, apresentamos alguns estudos e pesquisas que sustentam que as mulheres costumam se concentrar em cargos da administração de justiça em razão da possibilidade de conciliar família e carreira. Nesta pesquisa, nenhuma das desembargadoras entrevistadas relatou a escolha da magistratura vislumbrando a compatibilização da vida pessoal e laboral. Apesar disso, quase todas as entrevistadas relataram dificuldades na harmonização entre família e trabalho, principalmente porque as jornadas da magistratura são extensas e a carga de trabalho pesada - fato que também foi observado por Eliane Junqueira (2003) em sua pesquisa com magistradas do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ).

Um elemento comum à maioria das respostas foram as dificuldades vivenciadas especificamente pelas juízas paraenses que já têm família e precisam se mudar para comarcas do interior. Mesmo as desembargadoras que não vivenciaram os obstáculos e dificuldades relacionadas ao afastamento da família para morar em comarcas do interior relataram histórias de conhecidas que se separaram em virtude da distância, que precisaram viajar (às vezes distâncias longas, de barco) todos os finais de semana para a capital a fim de ficar próximo à família, ou que tiveram que deixar filhos doentes sob o cuidado de terceiros para que pudessem trabalhar. O desejo de permanecer o mais próximo possível da capital, Belém, não apenas do ponto de vista das oportunidades de trabalho dos companheiros, mas em virtude da educação dos filhos também foi um ponto recorrente.

Nesse sentido, enfatizo as falas de Paula:

> (...) essa para mim é a pior, a parte mais difícil da gente conseguir lidar na carreira... mãe, né, mulher... **o fato de a gente ter que sair de casa e passar muito tempo fora de casa, isso, para mim, foi um pouco** incômodo**, né**... por conta de todas as atividades que nós temos no dia-a-dia doméstico, vamos dizer assim. Então **eu já viajei para trabalhar deixando filho doente em casa, filho com 40 graus de febre, já viajei e... minha filha foi para festinha da escola do dia das mães e eu não tava lá, e outras inúmeras situações do dia a dia que são difíceis da gente absorver, da gente lidar**.

> (...) **aqui no Pará a gente vê muitas situações de esposas que acompanham os maridos quando eles vão pro interior, né, e raríssimos os casos de maridos que acompanham as esposas juízas, né**. (...) Porque quando você vai com toda sua estrutura de família para o interior você pensa duas vezes em se movimentar, em sair dali, porque você vai ter que sair com tudo isso junto, né, então isso talvez seja uma desvantagem com relação ao homem que tá sozinho no interior, ele tem uma capacidade ele estando sozinho de mobilidade maior, mas se eu for pro interior com meu marido, com meus filhos, **eu vou ter que pensar em escola, eu vou ter que esperar no mínimo até o final do ano letivo para não prejudicar meus filhos, o meu marido vai ter que pensar também numa forma de se recolocar aqui, né, mas aí já é por uma questão familiar, e não... é... de discriminação profissional**. Talvez isso interfira um pouco.
> (Paula, grifo nosso).

Partindo de sua própria experiência, Paula afirma que a mudança para comarcas do interior é mais penosa para mulheres, pois a constante mobilidade espacial demanda uma série de planejamentos familiares, como escola e emprego para o cônjuge. Esse, por outro lado, não é um contratempo comum no caso dos homens, uma vez que as esposas costumam acompanhar seus maridos magistrados; apesar disso, a entrevistada não considera essa diferença uma discriminação de gênero, e sim uma questão familiar. Em igual sentido, Amanda considera que para o homem que se desloca para o interior é mais fácil, pois "a mulher fica com os filhos, e ela consegue manter o casamento, manter os filhos, manter tudo", no entanto, entende que não se trata de uma questão profissional, e sim "a questão mesmo ainda da visão masculina e da visão feminina que tem que ser melhor trabalhada".

Há, ainda, outro elemento presente na fala de Paula que deve ser destacado: a culpa enquanto um custo emocional decorrente da atenção reduzida aos filhos. Para Maria Bonelli (2010), a forma como a maternidade e os cuidados com a família são vivenciados é um aspecto que merece atenção, uma vez que a maternidade é percebida como um risco de interrupção da carreira em detrimento à dedicação integral ao trabalho (2010, p. 287).

Embora as carreiras públicas proporcionem maior flexibilidade e condições de acordar vida laboral e familiar, o ideal da dupla realização (como profissional e mãe) é percebido por Bonelli como identidades que colidem e que constituem uma "terceira jornada de trabalho" (2010, p. 288). Nesta terceira jornada estão os custos emocionais da culpa por não conseguir dar integral atenção e cuidado aos filhos, por não "dar conta da pilha de processos com a devida atenção às sentenças, de estudar, e pelas pressões que isso coloca para modificar as atribuições tradicionais da mãe e do pai na família" (BONELLI, 2010, p. 288).

Em relação à mobilidade espacial e às dificuldades de conciliação da vida profissional e familiar, quando comparamos o TJSP e o TJPA percebemos realidades distintas. Embora

nos dois tribunais a dificuldade de compatibilizar trabalho e família/lar seja uma realidade relatada pelas desembargadoras, a permanência em comarcas do interior, no caso das magistradas de São Paulo, é uma peculiaridade não observada no TJPA.

Com base em entrevistadas realizadas com mulheres de diversas carreiras jurídicas, Maria Bonelli (2016) percebeu que as juízas e promotoras com filhos optam por ficar "em municípios com mais infraestrutura (2016, p. 270), em detrimento do ritmo regular do percurso da carreira", o que significa que as mulheres não chegam em grandes números à segunda instância – o que também justifica, em parte, o número de desembargadoras do TJSP ser tão baixo. O que se percebe, assim, é uma "opção" de juízas por permanecer em comarcas no interior com boa infraestrutura, uma vez que a mudança constante de comarcas pode afetar a vida familiar e conjugal.

No caso do TJPA, pelo contrário, a mobilidade espacial é desejada pelas magistradas até alcançar à capital Belém/PA e isto se deve, principalmente, à precária infraestrutura (saneamento básico, estradas, infraestrutura dos prédios judiciais, etc.) da maioria das comarcas interioranas do Estado do Pará. Além disso, o sistema de ensino em tais comarcas é deficiente, o que significa que as magistradas com filhos precisam deixá-los sob a responsabilidade de terceiros ou de seus cônjuges na capital enquanto trabalham durante a semana na comarca e voltam aos finais de semana para Belém. Nesse sentido, percebemos que chegar à capital é altamente desejado pelas juízas paraenses, fator que pode explicar, em parte, o elevado número de mulheres no TJPA.

### 4.10 Percepções sobre feminismo

A última pergunta das entrevistas era sempre se as desembargadoras se consideravam feministas. Na verdade, esse questionamento não fora previamente pensado e inserido no rol de perguntas das entrevistas; a curiosidade por ouvir as percepções sobre feminismo surgiu por acaso durante duas entrevistas. Digo por acaso porque percebi que, em que pese algumas entrevistadas possuírem bom conhecimento sobre violência doméstica e de gênero, em alguns momentos elas pareciam rejeitar qualquer associação de tal conhecimento com ideais feministas. Das 11 entrevistadas, tive a oportunidade de dirigir tal pergunta a 8 delas[89], as quais forneceram respostas variadas e, em alguns casos, inesperadas.

[89] Isto significa que três desembargadoras não foram questionadas, uma porque eu não havia formulado a pergunta sobre feminismo e as outras duas porque as entrevistas foram muito rápidas e eu priorizei os outros questionamentos.

De modo geral, todas as desembargadoras transpareceram receio em relação ao termo "feminista", seja pelo medo de serem rotuladas de radicais/extremistas, seja pela compreensão de feminismo enquanto sinônimo de superioridade feminina. As desembargadoras que responderam afirmativamente à pergunta foram Amanda, Paula e Mailô. Nos três casos, percebemos a preocupação de serem vistas como "radicais" ou outros pré-conceitos relacionados ao movimento feminista:

> Eu acho que o conceito de feminista ele é tão... abrangente... com o tempo, ele vai ficando meio que... um rótulo, né. Então, assim, se o feminismo compreende você, em razão de sua condição de mulher saber seu papel na sociedade, de saber defender os seus direitos como cidadã, mulher, acredito que sim, né... Então, eu tenho muito receio dos rótulos... mas se for isso... então sim. (risos)
> (Paula)

> Você sabe que essa luta das mulheres, essa luta no combate à violência, vem de movimentos feministas, ela vem e você vê que até hoje o movimento feminista cresce, ele cresce no sentido do combate a essa violência. Se você faz algum evento as feministas sempre estão a frente, né, da defesa dessas mulheres, qualquer coisa que se fale na rede social sobre mulher as feministas já estão aqui para, né... Então sim, cada um de nós tem um quê de feminista, não vou lhe dizer que eu seja uma feminista, vamos dizer assim... **de distorcer realmente a situação da luta, né, eu sou sim uma feminista mais calma, da luta no combate a essa violência, porque todos nós somos feministas, ser feminista no sentido dessa proteção, dessa proteção às mulheres. Então não sou radical, né, não entro nessa esfera de radicalismo, mas todos nós temos um pouco de feminista.**
> (Mailô, grifo nosso).

É interessante notar novamente na fala de Amanda a presença da questão geracional: a entrevistada se posiciona, atualmente, como feminista, porém "bem menos do que no passado", dando a entender que as desigualdades de gênero são ocorrências do passado que estão diminuindo cada vez mais e cujas causas são atribuídas aos "velhos tempos":

> **Acho que eu já fui até mais, ouviu** (risos) **Eu acho que teve uma época que precisou eu ser mais**, né, a minha geração ela precisou que eu fosse feminista, porque ela precisava abrir caminho paras gerações que vinham, né, então... Eu acredito que eu fui bem mais feminista, hoje eu... ainda me considero um pouco feminista, mas não sou tanto como eu já fui, eu já fui bem mais... Eu também acho que eu era mais jovem, né, **eu era aquela que a pessoa falava e eu rebatia, hoje eu olho, penso se vale a pena dizer a resposta que a pessoa mereça**... então... eu acho que eu ainda sou um pouco, mas eu fui bem mais.
> (Amanda, grifo nosso).

As demais desembargadoras (Tchesca, Gabriela, Ana Cláudia, Fabiana e Deíse) negaram qualquer alinhamento ao movimento feminista, porém, a explicação para tal incompatibilidade diferiu entre elas. Um ponto em comum foi que, a despeito de terem

recusado o título de "feministas", todas reconheceram a importância e a necessidade da luta pela igualdade de gênero. Nesse sentido, a fala da desembargadora Deíse ilustra bem a consciência e o reconhecimento das lutas por igualdade de gênero e a rejeição do título de feminista:

> Eu não sou feminista, **eu sou feminina**, mas o que eu digo é que, na sociedade, a mulher vem brigando, lutando, há séculos, por um espaço, por um lugar na sociedade, mas isso é histórico. Tanto que vieram essas lutas das mulheres que se destacaram no decorrer da história para poder ser reconhecida, para poder ter uma profissão, para poder ter independência, enfim, para poder ser cidadã. E essa luta ainda não terminou. (...) E com essas lutas desenvolvidas através dos séculos ela vai galgando posições de destaque na sociedade. (...) Hoje em dia nós vemos as mulheres galgando, alçando os lugares de maior destaque em carreiras jurídicas, enfim, em outras atividades e profissões, fruto de conquista de décadas de luta e conquista.
> (Deíse, grifo nosso).

Nessa fala, percebemos que Deíse realiza de substituição da expressão "feminista" por uma espécie de substitutivo equivalente, qual seja, "feminina". Tal ação também está presente na narrativa de Ana Cláudia, que adota o termo "empoderada":

> Não, não sou feminista, **sou empoderada** (risos) Mulher empoderada! Nós todas somos (...), você tendo um potencial intelectual, força, vigor, você é empoderada. Eu não sou feminista não, assim, eu admiro a luta que houve na época de reconhecimento de alguns direitos, desde a época do voto (...). Aqui no Brasil eu admiro as figuras que lutaram por essas questões de direito. Eu vou te dizer uma coisa, eu abomino qualquer tipo de discriminação. Eu não sei se é porque eu sempre fui muito pobre, eu vim duma família pobre que batalhou na vida, então eu abomino qualquer tipo de discriminação. (...) Então, eu não me sinto feminista, eu me sinto uma pessoa humana, e como mulher o que eu vou dizer? Eu nunca nem sonhava chegar no posto que eu estou.
> (Ana Cláudia, grifo nosso).

Tchesca e Fabiana também apresentaram discursos que reafirmam a importância da luta contra a desigualdade de gênero e têm consciência das estruturas que mantêm as mulheres em posições de subordinação, porém, não se consideram feministas por compreenderem o feminismo como sinônimo de supremacia/superioridade feminina. Especificamente em relação à Fabiana, vemos ainda a questão do feminismo associado ao radicalismo quando esta se refere ao movimento como algo "exagerado":

> Acho que essa questão do feminismo ela fica além... acho que essa visão feminista no sentido da defesa incondicional dos direitos das mulheres, eu penso só que... eu só vejo assim, **eu não me consideraria feminista, eu acredito que há um desequilíbrio, há uma desigualdade, sim, de gêneros que ainda não foi superada, que vai demorar muito para ser superada**, o dia que for superada a gente não vai precisar mais da Lei Maria da Penha, ela existe porque é uma ação afirmativa, né, mas... **há necessidade de maior**

> **igualdade, essa previsão é constitucional, né, só que na prática, por uma questão cultural, histórica, social a gente vai encontrar ainda desigualdade, vai ser difícil, é muito complicado, é um paradigma difícil de romper,** mas assim, a gente precisa sim trabalhar nisso, **num sentido de busca de igualdade, não propriamente feminista**, **não é só puxar pro lado da mulher, que a mulher é melhor, que a mulher isso, que a mulher aquilo,** mas ela tem que ter o mínimo de direitos resguardados, né.
> (Tchesca, grifo nosso).

> Não, acho que feminista não, né... digamos assim, eu não sou... fissurada de achar que a mulher, que a gente tem que tá acima de tudo e qualquer coisa, eu acho que as mulheres, **nós mulheres, temos que conquistar as coisas que vão fazer bem para nós, né, que vão nos firmar na vida, que vão nos elevar, mas fazer feminismo já com aquela coisa exagerada eu não sou assim não, eu não sou assim não**. Eu entendo que nós temos que ser mulheres, né, nós temos que continuar sendo mãe, companheira, profissionais sérias... (...). A gente lutar pelos nossos direitos iguais, isso aí sim é bom, quer dizer, tu ter o direito de sentar numa cadeira igual a essa aqui, em igualdade de condições com o teu colega homem, isso sim, né, isso aí a gente deve lutar sempre para que a gente possa garantir nossos direitos, e isso é da essência do ser humano, isso é da minha essência, da tua essência, nós somos seres humanos iguais qualquer outra pessoa. (...) E poder entrar e sair em qualquer lugar, sentar do lado do homem e discutir qualquer assunto em igualdade de condições porque eles não são mais inteligentes que nós, isso aí eu não tenho a menor dúvida (...) dizer que eles são mais inteligentes que nós, mais capacitados que nós nunca, nunca, nunca, nunca.
> (Fabiana, grifo nosso)

A concepção de Fabiana sobre feminismo é particularmente interessante porque aponta para uma contradição em relação à sua percepção sobre a discriminação de gênero na profissão jurídica. Como vimos no capítulo 4 (tópico 4.1.4), Fabiana foi a única desembargadora que declarou ter vivenciado experiências discriminatórias de gênero em sua carreira, relatando, inclusive, alguns episódios. Nesse sentido, é intrigante pensarmos como assuntos tão próximos e vinculados (discriminação de gênero e feminismo) são percebidos de forma tão dissociada e contraditória pela desembargadora.

É possível que este descompasso entre a consciência da igualdade/desigualdade de gênero e o feminismo decorra dos estereótipos que recaem sobre o movimento feminista e sobre as feministas. Embora as discussões sobre os feminismos estejam cada vez mais em destaque na mídia e nas redes sociais e o acesso à informação mais disponível, persistem ideias pré-estabelecidas do feminismo enquanto um movimento radical/extremista, que acaba com a feminilidade das mulheres e/ou que prega a superioridade feminina – em outras palavras, o feminismo seria o contrário de machismo.

Percebemos que esses são estereótipos recorrentes e persistentes, pois se propagam ao longo do tempo e são encontrados em todos os setores sociais (COOK; CUSACK, 2010) Por

exemplo, a associação do feminismo ao radicalismo parece resguardar relação com uma série de mitos criados (e até hoje perpetuados) pela mídia em torno do movimento, a exemplo da famosa queima de sutiãs que, na verdade, nunca ocorreu[90]. Nesse sentido, Susan Faludi afirma que os meios de comunicação em massa e o marking de massa foram as duas instituições "mais eficazes na contenção das aspirações feministas do que qualquer lei coercitiva ou castigo. Elas governam com o bastão da conformidade e não da censura: afirmam representar a opinião das mulheres e não poderosos interesses dos homens" (2001, p. 67).

Além de ser uma forma de distanciamento dos estereótipos associados ao feminismo, acreditamos que a dificuldade de se declarar feminista está relacionada a outros dois fatores: i) à interpretação das desembargadoras acerca do princípio da imparcialidade; ii) às implicações decorrentes de assumir uma posição que demarca uma diferença em uma instituição na qual a neutralidade é a regra. Esses dois fatores serão mais bem desenvolvidos no próximo item.

### 4.11 Diferenças de gênero no fazer jurisdicional (imparcialidade)

Quando descobrimos que o TJPA é o TJ com o maior número de desembargadoras e o tribunal onde essas mulheres ocupam posições de maior hierarquia, decidimos verificar a possível existência de uma atuação jurisdicional distinta (a chamada "voz diferente"). Nossa hipótese, desde o início dessa pesquisa, era a de que não havia relação entre a maior composição de mulheres e uma prática jurisdicional voltada à defesa de direitos humanos das mulheres ou às pautas feministas. Durante a realização das entrevistas, essa hipótese foi confirmada. Diante dos dados obtidos, tornou-se fundamental compreender por que as desembargadoras negam a existência de uma voz diferente.

Nenhuma das 9 desembargadoras entrevistadas e das 2 juízas auxiliares respondeu haver diferenças entre homens e mulheres na forma de julgar. As explicações fornecidas para fundamentar a inexistência de julgamentos diferenciados entre juízes e juízas variaram. Os pontos mais recorrentes foram: 6 entrevistadas afirmaram que, em que pese não haja diferença

[90] Sobre tal episódio, Susan Faludi afirma: "O primeiro ato do novo movimento pela liberação da mulher a receber cobertura de primeira página na imprensa foi um protesto contra o concurso de Miss América. Várias passeatas por empregos, equiparação salarial e igualdade de condições na educação o precederam, mas não despertaram o mesmo interesse por parte da mídia. A razão pela qual este acontecimento mereceu tamanha divulgação foi que algumas mulheres jogaram os seus sutiãs na lata do lixo. Ninguém queimou sutiãs, naquele dia - como foi erroneamente relatado por um repórter. De fato, não há evidência alguma de qualquer tipo de roupa de baixo ter sido danificada nas demonstrações feministas da década. (Os únicos dois casos em que se chegou perto disso foram organizados por homens, um disc-jóquei e um arquiteto, que tentaram levar as mulheres a jogar os seus sutiãs num barril e no rio Chicago para fazer 'notícia'. Só três mulheres cooperaram na façanha do rio - modelos contratadas pelo arquiteto.) Mesmo assim, pelos relatos da imprensa da época, as alegres fogueiras do feminismo quase chegaram a cremar a indústria de lingerie feminina." (2001, p. 93).

de atuação, as mulheres são mais sensíveis que os homens; 7 desembargadoras mencionaram o princípio da imparcialidade como óbice à atuação diferenciada; e, por fim, 2 desembargadoras, embora tenham respondido não existir diferença (em razão da imparcialidade), logo em seguida apresentaram divergências e contradições em suas falas, ora afirmando que homens e mulheres julgam diferente, ora negando tal informação.

O primeiro ponto que merece destaque diz respeito à percepção de que, embora as mulheres sejam mais sensíveis do que os homens, esta sensibilidade não impacta no momento do julgamento ("homens e mulheres julgam de acordo com as provas dos autos"). Nesse sentido, a desembargadora Mailô entende que a sensibilidade feminina corresponde apenas a uma maior *compreensão das situações vivenciadas* por mulheres, mas não a um julgamento diferente:

> Eu acho que mesmo sendo mulher e você tendo que julgar casos que se relacionem com ofensas aos direitos humanos das mulheres, não acredito que haja (diferença), pelo menos da minha parte, estou respondendo por mim (...). A gente tem que na verdade analisar a coisa como ela tem que ser feita. Nós, julgadores, temos que analisar as razões, aquelas razões que são as verdadeiras razões que te levam a julgar, né, pela procedência ou pela improcedência de algum feito, então sempre a razão acima de tudo.
> Sim, a compreensão (da sensibilidade) sim, eu estou falando em termos de julgamento, de dizer 'nós vamos julgar mesmo que a mulher não tenha razão', você vai julgar porque você é sentimental, estou falando nesses termos. **Agora é claro que como mulher eu acredito que você tenha mais sensibilidade para tratar uma mulher, muito embora eu também não diga que o homem não tenha**, porque nós temos um juiz homem na violência contra a mulher. Então nós temos uma vara de violência doméstica e familiar contra a mulher em que o juiz é homem e decide, decisões que na verdade em que você verifica que há sensibilidade para isso. Então eu acredito que o juiz para tratar da mulher no caso de violência ele tem que ter perfil, porque o juiz que não tem perfil a coisa fica difícil para ele, tanto homem quanto para mulher. Então tem magistradas mulheres que não tem esse perfil, então eu acredito que tem que ter perfil para você assumir um cargo desses, uma comissão, você ser o juiz da vara de violência você tem que ter perfil para coisa.
> (Mailô, grifo nosso)

O segundo ponto é que a percepção de um julgamento diferente entre homens e mulheres é interpretado por Mailô e por outras desembargadoras como um julgamento *enviesado*, isto é, a favor da mulher, independente do que consta nos autos do processo - "nós vamos julgar mesmo que a mulher não tenha razão". No caso de Mailô, falar em sensibilidade de julgamento parece equivaler ao afastamento da racionalidade no momento de tomada de decisões. É possível que essa seja uma perspectiva decorrente da atribuição de estereótipos de gênero sobre o perfil psicológico de mulheres: enquanto os homens são mais agressivos,

firmes e assertivos, as mulheres têm comportamentos mais voltados à sensibilidade, empatia, emotividade, etc.

A atribuição de estereótipos de gênero às mulheres em carreiras masculinizadas como a magistratura ajuda a perpetuar a ideia de que elas são "naturalmente" portadoras de características voltadas à cooperação, sensibilidade, fraqueza, etc. Como resultado dessa constante reafirmação de estereótipos de gênero socialmente desvalorizados, as juízas acabam adotando discursos e estratégias de afastamento de tais características, uma vez que estas características atuam no sentido de fragilizá-las em carreiras nas quais elas precisam, ao contrário, demonstrar força e autoridade – isto é, masculinizar-se. Rosemary Hunter (2015) denomina o emprego de estratégias de distanciamento de diferenças por parte de magistradas de *individualidade da diferença,* discussão que fizemos no capítulo 3 (tópico 3.7).

Assim, de acordo com a resposta fornecida por Mailô, ainda que haja a afirmação de que as mulheres são mais sensíveis, esta sensibilidade se dá apenas no nível da *compreensão* dos problemas vivenciados por mulheres, nunca em termos de julgamento. Neste sentido, para corroborar seu argumento, Mailô menciona, ao final de sua fala, que a sensibilidade de julgamento, na verdade, pertence a juízes e juízas.

Em Belém/PA, das três varas de violência doméstica existentes, duas são de titularidade de juízes homens que proferem "decisões nas quais você verifica que há sensibilidade para isso". Desse modo, se, em um primeiro momento, Mailô sustenta que as juízas possuem maior sensibilidade em termos de compreensão das problemáticas vivenciadas por mulheres, em seguida ela finaliza asseverando que a sensibilidade para o julgamento deve ser tanto dos homens quanto das mulheres.

A tentativa de justificar que a sensibilidade é uma característica do julgador e não necessariamente de mulheres foi um ponto também presente na fala de outras desembargadoras, a exemplo de Paula. Ela argumenta que os juízes titulares de varas de violência doméstica na capital "têm feito um trabalho excelente no que diz respeito à proteção aos direitos da mulher, divulgação de trabalho, entendeu? Então acho que isso não interfere não". Em ambos os casos, as entrevistadas trouxeram exemplos próximos, de juízes titulares das varas de violência doméstica da capital, para tentar justificar a inexistência de julgamentos diferentes entre homens e mulheres e como uma forma de "comprovar" que a sensibilidade é do julgador, independente de gênero.

Já na fala de Silvia, percebemos que a desembargadora, assim como Mailô, suscita a questão da sensibilidade feminina, porém não no que diz respeito aos julgamentos, e sim como um diferencial *na gestão e na administração do trabalho*:

> Não, não creio que haja isso, não, porque **o juiz tem que ser imparcial, nós não podemos julgar com o coração, nós temos que julgar com a razão, então quando se julga com a razão a gente não vê mulher, não vê homem, não vê nada na frente, é imparcial, imparcialidade acima de qualquer coisa,** eu só creio que pode ser que a mulher por ter essa... vamos dizer, a gente nasce para ser mãe, a gente nasce para ser dona de casa, a gente nasce para administrar uma casa, talvez com essa qualidade que eu acho que já vem no sangue de toda mulher, a gente tenha condições também de chegar num gabinete, saber administrar melhor, saber... **ter mais sensibilidade**, mas só isso.. eu penso que seja só isso.
> (Silvia, grifo nosso).

Silvia também enxerga a possibilidade de julgamentos diferenciados por parte de mulheres como julgamentos enviesados que estão fora de discussões baseadas na racionalidade - "nós não podemos julgar com o coração, nós temos que julgar com a razão". O julgamento "com o coração", como vimos, constitui um estereótipo de gênero comumente aplicado às mulheres, do qual elas estão, constantemente, tentando desvencilhar-se. Some-se a esse raciocínio a relação estabelecida com a imparcialidade, que aqui é vista como sinônimo de não enxergar as particularidades dos litigantes em um processo judicial. Sobre esse ponto, falaremos especificamente mais à frente, na discussão sobre a imparcialidade na magistratura.

Já a resposta de Amanda é uma das mais ricas em termos de informação sobre a possível existência de uma voz diferente. Em sua fala sobre por que existem mais mulheres no TJPA, a desembargadora afirmou que a visão feminina é diferente da visão masculina, o que é enriquecedor para um colegiado:

> **Porque a visão feminina é diferente da visão masculina e graças a Deus que é! E isso enriquece um colegiado, duas visões diferentes enriquecem um colegiado, porque os dois valorizam provas e têm visões que você chega a um resultado muito melhor, e a sociedade é feita pelo homem e pela mulher.** Então, eu lamento que não tenham tantas mulheres em outros tribunais, e parabenizo o Judiciário paraense por ter dado a oportunidade de ter mulheres, e hoje eu digo, nós, mulheres, temos uma visão tão democrática, que... por exemplo, diria, presidente não pode ser homem, porque nós somos a maioria e votaríamos só em mulheres, e nós não entendemos assim, nós damos oportunidade para que este poder seja presidido tanto por mulheres como por homens, porque assim que a democracia é construída, por mulheres e por homens.
> (Amanda, grifo nosso).

Essa fala de Amanda sugere uma espécie de concordância com a existência de vozes diferentes entre homens e mulheres, bem como com o argumento da legitimidade democrática utilizado em discussões sobre a importância da maior diversificação do Judiciário. Esta relação pode ser feita no momento em que a desembargadora menciona que o TJPA é presidido tanto por homens como por mulheres, "porque assim que a democracia é construída,

por mulheres e por homens". Em outras palavras, é enriquecedor para o Judiciário ter diversas perspectivas que refletem a composição real da sociedade.

No entanto, quando questionei Amanda especificamente se as mulheres julgam diferente dos homens, ela afirmou que as visões são diferentes, porém, no momento da deliberação judicial, a utilização da *técnica* os torna iguais:

> **Eu acho até que nós somos mais duras que os homens**. Eu acho que nós, mulheres, engraçado...Quando eu vejo alguns julgamentos, eu vejo que nós somos bem mais...Pessoal nos olha com aquela coisa que... "Ah, as mulheres julgam com o coração", né? **Nos fragilizam inclusive profissionalmente por causa disso**, não é? **Por incrível que pareça, a mulher é muito técnica na hora de proferir seus julgamentos pelo que eu tenho observado, e ela é mais taxativa naquilo que ela acredita.** (...) Nós **temos a necessidade de demonstrar a todos que nós somos técnicas, profissionais, e muito mais seguras do julgamento que proferimos. Então eu acho que a diferença no sentido... Não que nós falemos com coração, mas a diferença porque o homem e a mulher são diferentes e tem que ser diferentes, eu digo assim**... Eu quero o mesmo espaço masculino, profissionalmente, porque eu acho que eu não sou mais ou menos, sou igual, né, mas isso não quer dizer que eu não ache que eu sou diferente, eu sou diferente, eu sou mulher e ele é homem, o outro é homem...Então eu tenho visão diferente da visão do homem? **Tenho, uma visão diferente, mas isso não me faz melhor ou pior do que ele, me faz igual a ele quando eu uso a técnica. É a técnica que nos faz igual... Não é o olhar diferente, mas é a técnica.**" .
> (Amanda, grifo nosso)

Essa é uma fala repleta de elementos que chamam atenção. O primeiro diz respeito ao trecho "eu acho até que nós somos mais duras que os homens". Essa assertiva assinala a existência de uma voz diferente, no entanto, não no sentido de uma "ética de cuidado", pelo contrário[91]. A dureza na forma de julgar, de acordo com a percepção da desembargadora, decorre da necessidade de ser respeitada na profissão e de fugir de determinados estereótipos de gênero (fraqueza, sensibilidade, etc.), isto é, de não ser fragilizada e vista como "mulheres que julgam com o coração". Nesse sentido, esta percepção se assemelha à fala de Mailô sobre a necessidade de se distanciar de estereótipos que fragilizam as mulheres e questionam a sua credibilidade.

O segundo elemento, intimamente relacionado ao primeiro, diz respeito à frase "nós temos a necessidade de demonstrar a todos que nós somos técnicas, profissionais e muito mais seguras do julgamento que proferimos". Nessa fala, a necessidade de demonstração de julgamentos técnicos indica que as mulheres precisam, a todo o momento (em especial

[91] Sobre a existência de uma voz diferente feminina que não se relaciona à ética de cuidado, lembramos da revisão bibliográfica realizada por Kate Malleson (2003). A autora encontrou pesquisas cujos resultados apontam para uma maior "dureza" no momento de proferir seus julgamentos. Nestes casos, as juízas tendem a impor mais penas de prisão a mulheres do que seus colegas de profissão (STEFFENSMEIER e HERBERT, 1999).

durante suas decisões), comprovar sua autoridade e credibilidade ("técnica e segurança"), as quais são constantemente desacreditadas em virtude de estereótipos de gênero impostos.

O terceiro elemento reside na contradição entre aquilo que a desembargadora afirmou no início de sua fala e a sua conclusão acerca da igualdade. A confirmação da existência de uma atuação jurisdicional diferente parece ser algo inaceitável. Embora todo o discurso de Amanda aponte para vozes diferentes que enriquecem o colegiado no momento das deliberações judiciais, ao final, em uma espécie de anticlímax, a desembargadora menciona que a utilização da técnica (qual seria esta técnica?) torna homens e mulheres iguais no momento de julgar.

Outra fala igualmente rica foi a de Fabiana, única desembargadora que se aproximou de uma voz diferente baseada em uma ética do cuidado. Assim como Amanda, Fabiana traçou uma linha argumentativa com base na existência de uma maior sensibilidade e empatia feminina, valendo-se, inclusive, de suas próprias experiências:

> Acima de toda e qualquer coisa, eu sempre olhei o cidadão, o pobre e o rico, indiferente do que ele seja como aquela pessoa que está buscando a justiça, né, defendendo seu direito, isso aí é o primordial, eu acho que a pessoa que não tiver essa visão do amor ao próximo, de dar o direito àquele que realmente precisa...Atrás de um processo desses aqui, tem milhares de pessoas atrás disso aqui, tem um velho querendo uma aposentadoria, tem uma criança pedindo pensão, tem uma empresa à beira da falência, né, tem uma pessoa querendo ser hospitalizada e não tem hospital (...).
> Então por isso que eu te digo, as pessoas que sentam numa cadeira dessa, primeiro elas têm que ser humanas, para ter a sensibilidade de socorrer a pessoa que realmente está batendo na sua porta, está esperando uma decisão sua, porque são pessoas carentes (...).
> O que acontece, a tua profissão ela pesa mais nas tuas costas porque tu conheces o peso da responsabilidade e quem nunca passou por isso não valoriza, não quer nem saber, nasce em berço de ouro, entendeu, pobre que se lasque... Mas quem veio de baixo sabe o que é isso.
> (Fabiana)

Mencionamos no tópico sobre a trajetória profissional das desembargadoras que a trajetória de Fabiana foi marcada por dificuldades financeiras, uma vez que a desembargadora é proveniente de uma família humilde, do interior do Pará. Em sua fala, percebemos que a desembargadora se mostra sensível e empática às necessidades dos jurisdicionados, em especial daqueles mais carentes, justamente porque sabe "o que é precisar, eu sei o que é a pessoa correr atrás de um processo desse porque ela está precisando, entendeu?". Assim, suas experiências pessoais, mais do que vivências constituintes de sua trajetória, parecem ser princípios orientadores e indissociáveis de sua atuação jurisdicional.

Embora, nesse caso, a desembargadora não esteja se referindo especificamente às experiências de gênero, o fato de Fabiana conseguir relacionar tais experiências pessoais ao

seu desempenho profissional sugere uma aproximação com a voz diferente de Carol Gilligan (1993). Como discutimos no capítulo anterior, para Gilligan (1993), as mulheres abordam problemas morais como se fossem problemas de cuidado e responsabilidade, com base em uma "ética de cuidado" que se fundamenta em valores como cuidado, conexão e contexto/particularidade. Essa forma diferenciada de analisar problemas morais seria uma decorrência de suas experiências de vida.

Mais adiante em nossa conversa a desembargadora explorou a questão da diferença entre homens e mulheres:

> Qual é a diferença entre o homem e a mulher? Porque nós sentimos muito e tentamos socorrer, ajudar as mulheres realmente, as mulheres que são assassinadas, espancadas, torturadas pelos maridos, humilhadas, espancadas, tem mulher que apanha do marido como se fosse aquela criança, né... mulheres que vivem ali como se fossem escravas, subjugadas àquela violência do homem, aquele machismo, àquela coisa, entendeu? **Nós sabemos o que é isso porque nós somos mulheres, é só você se colocar no lugar de uma mulher dessas e o sofrimento vai para tua pele**. Então eu vejo assim que a sensibilidade da mulher na magistratura está dentro disso, nós já nascemos com esse sentimento de maternidade, de mãe, de esposa, de família, quer dizer, **a mulher já traz isso da sua essência**, **e isso se aperfeiçoa mais quando você vai trabalhar na justiça, você olha as coisas com mais sensibilidade, você entende o sofrimento de uma mulher dessas, sendo espancada (...).**
> Aí você senta aqui como mulher que tem seu lar, que tem seus filhos criados, você sabe o que é isso, tu achas que a gente vai ver esse tipo de violência para uma mulher e vai cruzar os braços? Não tem como cruzar, a gente tem que socorrer essas mulheres sim, tem sim.
> (Fabiana, grifo nosso).

Já nessa fala, a empatia e a sensibilidade também se apresentam em questões relacionadas a gênero e assinalam a existência de uma voz diferente baseada na ética de cuidado, em especial em casos envolvendo direitos humanos de mulheres. A desembargadora sugere que as experiências de subordinação e de subjugação a que são submetidas as mulheres são inevitavelmente trazidas para o julgamento – "tu achas que a gente vai ver esse tipo de violência para uma mulher e vai cruzar o braço?".

É interessante percebermos, ainda, que para Fabiana a sensibilidade consiste no sentimento de maternidade, de mãe, de esposa, de família, "a mulher já traz isso da sua essência, e isso se aperfeiçoa mais quando você vai trabalhar na justiça". Essas são todas experiências vivenciadas, principalmente, na esfera privada e que são trazidas para a esfera pública no momento do julgamento. Assim, acreditamos que a desembargadora se refere à noção de uma ética de cuidado que é "aperfeiçoada" quando conduzida à esfera pública.

Entretanto, apesar da construção de uma narrativa pautada na importância das experiências pessoais, da sensibilidade e da empatia, no momento em que fora questionada acerca de diferenças na atuação jurisdicional entre homens e mulheres, Fabiana rejeitou tal diferença e a justificou com base no princípio da imparcialidade judicial:

> **Dizer que influencia nas decisões isso eu te garanto que não, porque o juiz ele tem que ser imparcial, né**, **eu não posso julgar um caso "não só porque ele é homem eu vou condenar**". Mas o fato de ter mais mulher faz com que a gente dê mais atenção para esses casos... Você olha com mais cuidado, com mais carinho, você vai mais a fundo no julgamento, até na celeridade que você dá... Porque é aquilo que eu te digo, nós somos mulheres, a gente sente isso assim pelo fato da gente ser mulher, isso nos toca sim. (...) com isso todo mundo se dedica um pouco mais aparece, mas não é imparcialidade, isso aí eu te garanto que não. Pode ser a sensibilidade pelo fato de nós sermos mulheres, e a gente compreender melhor, né... (Fabiana, grifo nosso).

Novamente, vemos a percepção de julgamento diferenciado como julgamento enviesado – "só porque ele é homem eu vou condenar". O que salta aos olhos em sua fala é que, em um primeiro momento, Fabiana afirma não existir diferença na atuação jurisdicional do TJPA. No entanto, mais à frente, ela assevera que o fato de ter mais mulheres possibilita um olhar com "mais cuidado, com mais carinho, vai mais a fundo no julgamento, até na celeridade". Na verdade, o que a desembargadora descreve é justamente uma atuação jurisdicional pautada na ética do cuidado. Essa é uma contradição que demonstra a dificuldade de asseverar tal diferença de julgamento, uma vez que isso significaria contrariar o princípio da imparcialidade.

Por fim, temos a fala de Gabriela, que assim como Mailô e Paula, também acredita que a sensibilidade deve ser do julgador:

> Não, não. É... aí é que eu digo, **a sensibilidade tem que ser do julgador, tanto homem como mulher, então isso não pode influenciar. É fato que a mulher pode imprimir uma maior sensibilidade no julgado, mas nada impede que eles reconheçam isso, e muito pelo contrário, eles prestigiam sempre isso, então não há, no nosso tribunal, algo que venha dizer que a mulher se destaca mais por isso, que o homem...** não. Até porque geralmente até os gabinetes têm uma assessoria mista, de homem e mulher, então isso facilita, dar essa conotação de sensibilidade ao julgado.
> (Gabriela, grifo nosso).

De acordo com a desembargadora, em que pese a sensibilidade ser do julgador, "*é fato* que a mulher pode imprimir uma maior sensibilidade no julgado". Essa fala também sugere, tal como no caso de Fabiana, que a sensibilidade feminina é um atributo que deve ser adotado na esfera pública e que, no TJPA, é reconhecido e prestigiado pelos homens. Notamos

também uma aproximação, ainda que tímida, ao feminismo maternal, no sentido de trazer para a esfera pública valores da esfera privada.

Quando questionei se Gabriela se considerava feminista, a sua resposta foi a mais marcante. Isso porque, para a desembargadora, assumir uma posição significa ir de encontro ao princípio da imparcialidade, isto é, "deixar de ser a profissional":

> Não, não me considero feminista... Acho que nós não podemos encarar isso e fazermos essa separação, do masculino, do feminino, não, nós temos que fazer ponderação... **até porque como julgadora eu acho que seria muito complicado eu assumir uma posição, né? Parece no momento que você assume uma posição você diz "não, agora eu vou na contramão daquele outro lado**", eu penso que a gente tem que ter o equilíbrio para saber conduzir as situações, e para isso eu tenho que ter independência. E quando eu tenho independência eu não posso me arriscar e dizer eu sou isso, eu sou só isso, aí eu estou começando a ser radical, deixando de ser "a" profissional, né".
> (Gabriela, grifo nosso)

Esta resposta me marcou, em particular, porque acredito que ela sintetiza o sentimento de impossibilidade de afirmar tanto a existência de uma voz diferente quanto de um posicionamento feminista. Como vimos, todas as desembargadoras responderam negativamente à pergunta acerca das diferenças de gênero no fazer jurisdicional. No entanto, conforme as respostas foram se desenvolvendo e as entrevistadas se justificando, algumas contradições se tornaram evidentes. Não à toa mesmo aquelas que afirmaram existir uma maior sensibilidade feminina logo em seguida restringiram tal sensibilidade à compreensão dos problemas, à administração e à gestão dos gabinetes, ou consideraram que a sensibilidade no julgamento deve ser de homens e de mulheres, inclusive fornecendo exemplos das varas de violência doméstica de Belém/PA.

É possível que o ato de prontamente negar as diferenças de gênero na atuação jurisdicional possa estar relacionado a uma resposta das desembargadoras enquanto agentes institucionais e que, não necessariamente, corresponde ao que elas pensam de fato. É por tal razão que a frase "como julgadora eu acho que seria muito complicado eu assumir uma posição?" dita por Gabriela se torna tão ilustrativa: como julgadora/agente institucional, sua resposta é negativa, porque assumir uma posição significa ter preferências e, consequentemente, violar a imparcialidade judicial.

Um ponto interessante sobre o princípio da imparcialidade é que, durante as entrevistas, notei que as desembargadoras se referiam à imparcialidade como sinônimo de não enxergar quem são as partes que postulam junto ao Judiciário; os litigantes são todos iguais, sendo indiferente se a parte de um processo é homem, mulher, negro, branco, etc. De certa

forma, senti que estes litigantes eram despidos de suas características particulares como gênero, raça, etnia, etc., em um processo similar à descorporificação vivenciada pelas juízas e exposta por Maria Bonelli (2010) no capítulo 4 (tópico 4.5).

Diferentemente da descorporificação e do abafamento dos marcadores de diferenças sociais vividos pelas juízas (que é uma forma de manter sua autoridade, credibilidade e respeito), a descorporificação dos litigantes se torna uma maneira de demonstrar o cumprimento do princípio da imparcialidade, o que acaba promovendo um distanciamento entre o julgador e aquele que é "julgado". E isso se tornou ainda mais intrigante porque a adoção dessa percepção de imparcialidade é motivo de orgulho e demonstração de integridade das desembargadoras.

Concluímos, ao final das entrevistas, que a imparcialidade foi a principal justificativa fornecida pelas desembargadoras para rejeitar a noção de julgamentos diferentes entre homens e mulheres. Partindo desta afirmação, no tópico seguinte explicaremos no que consiste o princípio da imparcialidade em nosso ordenamento jurídico, bem como de que maneira ele tem sido interpretado pelas desembargadoras e por outros operadores do Direito. Em seguida, falaremos sobre outros fatores que devem ser levados em consideração em relação a uma atuação diferenciada por parte de magistradas.

### 4.12 A imparcialidade na magistratura

O princípio da imparcialidade é um dos nossos primeiros aprendizados na Faculdade de Direito e, durante a nossa trajetória acadêmica, somos constantemente relembrados de sua importância enquanto um dos pilares do processo judicial. Apesar disso, nem sempre os juristas têm a mesma compreensão de seu significado, o que abre margem para diversas interpretações – como vimos nas respostas das desembargadoras. Por esta razão, vamos abordar, brevemente, o que este princípio significa em nosso ordenamento jurídico[92], a fim de situar a discussão.

De modo geral, entendemos o princípio da imparcialidade como sinônimo de ausência de interesses por parte do magistrado na lide ou de relações entre o juiz e as partes. Além de pressuposto de validade da relação processual, a imparcialidade também constitui um direito das partes e um dever do Estado (DONIZETTI, 2017). No novo Código de Processo Civil

[92] Não é nosso objetivo, neste trabalho, desenvolver uma longa discussão sobre a imparcialidade, uma vez que isto demandaria a elaboração de um trabalho a parte. Nosso intuito é contextualizar o princípio, a fim de que a discussão seja orientada por uma definição em conformidade com as normas vigentes do país.

brasileiro (CPC), Lei nº 13.105 de 2015, os artigos 144[93] (impedimento) e 145[94] (suspeição) enumeram as causas que violam a imparcialidade judicial.

A imparcialidade judicial, em nossa legislação infraconstitucional, é definida a partir de proibições (suspeição e impedimento) que devem ser observadas pelos juízes, isto é, elas apontam o que não deve ser feito em um processo judicial. Já a Constituição Federal de 1988 não define expressamente o que devemos entender por imparcialidade[95]. Em virtude de tal ausência de definição substantiva, seguindo o raciocínio exposto por Ada Pellegrini *et al* (GRINOVER, 2011, p. 59), utilizaremos o conceito de juiz imparcial constante na Declaração Universal dos Direitos do Homem:

> Toda pessoa tem direito, **em condições de plena igualdade**, de ser ouvida publicamente e com justiça por um tribunal independente e imparcial, para a determinação de seus direitos e obrigações ou para o exame de qualquer

---

[93] Art. 144. Há impedimento do juiz, sendo-lhe vedado exercer suas funções no processo:
I - em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como membro do Ministério Público ou prestou depoimento como testemunha;
II - de que conheceu em outro grau de jurisdição, tendo proferido decisão;
III - quando nele estiver postulando, como defensor público, advogado ou membro do Ministério Público, seu cônjuge ou companheiro, ou qualquer parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive;
IV - quando for parte no processo ele próprio, seu cônjuge ou companheiro, ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive;
V - quando for sócio ou membro de direção ou de administração de pessoa jurídica parte no processo;
VI - quando for herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de qualquer das partes;
VII - em que figure como parte instituição de ensino com a qual tenha relação de emprego ou decorrente de contrato de prestação de serviços;
VIII - em que figure como parte cliente do escritório de advocacia de seu cônjuge, companheiro ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, mesmo que patrocinado por advogado de outro escritório;
IX - quando promover ação contra a parte ou seu advogado.
§ 1º Na hipótese do inciso III, o impedimento só se verifica quando o defensor público, o advogado ou o membro do Ministério Público já integrava o processo antes do início da atividade judicante do juiz.
§ 2º É vedada a criação de fato superveniente a fim de caracterizar impedimento do juiz.
§ 3º O impedimento previsto no inciso III também se verifica no caso de mandato conferido a membro de escritório de advocacia que tenha em seus quadros advogado que individualmente ostente a condição nele prevista, mesmo que não intervenha diretamente no processo.

[94] Art. 145. Há suspeição do juiz:
I - amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes ou de seus advogados;
II - que receber presentes de pessoas que tiverem interesse na causa antes ou depois de iniciado o processo, que aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa ou que subministrar meios para atender às despesas do litígio;
III - quando qualquer das partes for sua credora ou devedora, de seu cônjuge ou companheiro ou de parentes destes, em linha reta até o terceiro grau, inclusive;
IV - interessado no julgamento do processo em favor de qualquer das partes.
§ 1º Poderá o juiz declarar-se suspeito por motivo de foro íntimo, sem necessidade de declarar suas razões.
§ 2º Será ilegítima a alegação de suspeição quando:
I - houver sido provocada por quem a alega;
II - a parte que a alega houver praticado ato que signifique manifesta aceitação do arguido.

[95] Sobre a imparcialidade na Constituição Federal, Ada Pellegrini *et al.* (GRINOVER, 2011, p. 58) afirma: "Justamente para assegurar a imparcialidade do juiz, as Constituições lhe estipulam garantias (art. 95), prescrevem-lhe vedações (art. 95, par. ún) e proíbem juízos e tribunais de exceção (art. 5º, inc. XXXVII).

> acusação contra ela em matéria penal. (GRINOVER, *et.al,* 2011, p. 59, grifo nosso).

Deste modo, de acordo com o nosso sistema jurídico, o conceito de imparcialidade pode ser entendido como a atuação jurisdicional sem interesses na causa e sem relações próximas com as partes, de modo a assegurar que as partes sejam ouvidas e que possam pleitear, *em igualdades de condições*, aquilo que for necessário para a resolução da lide. Destacamos a expressão *igualdade de condições* porque ela constitui um dos fundamentos valorativos da imparcialidade: a isonomia. Para Ada Pellegrini (2011), a isonomia significa, em síntese, a garantia de tratamento igual aos *substancialmente* iguais; ou seja, significa direcionar nosso olhar para a forma como as relações sociais e de poder ocorrem na prática.

Ora, se um dos fundamentos valorativos da imparcialidade consiste na igualdade de condições aos litigantes, devemos constantemente nos questionar se e de que maneira esta igualdade tem sido garantida às mulheres e aos demais grupos sociais historicamente subordinados. Ou, nos termos propostos por Fabiana Severi, "qual o sentido de igualdade que estamos buscando construir ao defender o reconhecimento, o exercício e o gozo de direitos às mulheres?" (2016, p.583)?

Segundo Severi (2016), uma das principais críticas do feminismo ao Direito moderno liberal diz respeito à noção de cidadania universal, a qual, baseada nos ideais de abstração e de imparcialidade, adota uma perspectiva androcêntrica. Em outras palavras, o homem é considerado o parâmetro das experiências humanas, e apenas o seu ponto de vista é levado em consideração. Por ser constantemente reafirmada na sociedade, a perspectiva masculina se torna sistêmica, hegemônica e "não situada", distanciada/imparcial. E uma vez que a perspectiva e os valores do homem (branco e heterossexual) constituem o padrão a ser seguido, todas as demais perspectivas se tornam diferentes ou invisíveis, ainda que elas digam respeito à metade da população mundial, como é o caso das mulheres (SEVERI, 2016, p. 583).

Em igual sentido, Carmen Hein de Campos sustenta que uma das principais críticas feministas ao Direito consiste na crítica à dicotomia razão x sensibilidade, "que sustenta o pensamento científico moderno e reflete a oposição entre masculino e feminino" (2011, p. 1-12). De acordo com a autora, o pensamento liberal clássico pauta-se em dualismos: homem/mulher; racional/irracional/, sentimento/pensamento, razão/emoção. Cada lado da dicotomia é marcado pelo gênero e é hierarquizado, de modo que dentro da dicotomia razão/emoção, a razão, hierarquicamente superior, correspondente ao masculino. O Direito encontra-se do lado masculino desse dualismo.

Isso porque, segundo Carmen Hein (2011), o contexto social e político, no qual as relações de discriminação de gênero são produzidas e perpetuadas, influencia a produção de doutrinas, o raciocínio jurídico e a elaboração de leis. Sobre essa influência, não faltam exemplos de decisões judiciais discriminatórias contra as mulheres, as quais corroboram o entendimento de que o Direito se pauta em valores e raciocínios androcêntricos. Assim, da mesma forma como a neutralidade científica não passa de mera pretensão, uma vez que os sistemas conceituais das ciências e as disciplinas acadêmicas são marcados pelo gênero, a imparcialidade também é uma perspectiva que reflete valores e visões masculinas.

Queremos argumentar que o que entendemos por imparcialidade tem sido interpretado a partir de uma perspectiva androcêntrica que, por ser dominante, apresenta-se como "neutra" e não situada. Kate Malleson (2003) afirma que, na prática, a regra é a parcialidade dos juízes durante a condução de processos. No entanto, o fato da imparcialidade ser descumprida não significa que ela não possa ser considerada como um objetivo a ser seguido. Para a autora, a ideia de que os juízes, como seres humanos que são, nem sempre seguem os altos parâmetros de imparcialidade impostos, é amplamente aceita atualmente. Desse modo, "a única maneira de manter o ideal da imparcialidade e institucionalizar legitimamente as decisões baseadas em gênero é questionando o que se tem entendido por imparcialidade" (MALLESON, 2003, p. 42).

Em consonância com Kate Malleson (2003), Regina Graycar (2009), em seu artigo sobre o gênero dos julgamentos, afirma que o ato de julgar, além de marcado pelo gênero, é implicitamente masculino. Isto deriva de uma série de práticas sociais, jurídicas, políticas e crenças profundamente enraizadas no corpo substantivo do Direito. Levando em consideração que as mulheres não podiam exercer o Direito até o século XX, para Graycar (2009) não existem dúvidas de que as doutrinas jurídicas substantivas utilizadas na prática jurisdicional foram desenvolvidas por homens e para os homens. Estas doutrinas refletem os problemas e as preocupações masculinas, bem como as suas perspectivas sobre o mundo. Para a autora, o recente ingresso de mulheres na profissão jurídica ainda não foi capaz de trazer mudanças significativas para as doutrinas e para o raciocínio jurídico, os quais parecem ter permanecido quase praticamente impermeáveis às perspectivas diferentes daquela (dominante) dos homens brancos de classe média.

A adoção de uma perspectiva androcêntrica aparece na fala das desembargadoras do TJPA quando elas se referem ao princípio da imparcialidade como sinônimo de uma atuação que não leva em consideração as características daqueles que buscam o Judiciário. Essa interpretação que descorporifica os jurisdicionados reflete uma concepção de igualdade

apenas a nível *jurídico-formal*, muito embora o princípio da imparcialidade tenha seu fundamento valorativo extraído de uma isonomia *substantiva,* isto é, a garantia de tratamento igual aos *substancialmente* iguais[96].

Nesse sentido, uma atuação jurisdicional pautada na igualdade jurídico-formal, que ignora os marcadores sociais de diferenças daqueles que litigam, é uma forma de desconsideração da existência de desigualdades e de opressões de gênero, raciais etc. existentes em nossa sociedade e que são levadas a juízo. A igualdade substantiva de oportunidades em um processo judicial compreende justamente a consideração das particularidades dos jurisdicionados com base no reconhecimento de que as mulheres (assim como os negros, os homossexuais etc.) estão em desvantagem, ou seja, elas não possuem o mesmo *status* jurídico que os homens brancos e heterossexuais, parâmetros da humanidade. Considerar essa desvantagem na condução processual, longe de ser um ato *parcial*, configura um meio de construção de uma igualdade substantiva, fundamento axiológico do princípio da imparcialidade, e de correção do histórico de desigualdades a que as mulheres foram submetidas ao buscarem a justiça.

Assim, o princípio da imparcialidade, que deveria assegurar uma igualdade substantiva de oportunidades, acaba sendo interpretado de modo a perpetuar essa perspectiva androcêntrica e a excluir as outras perspectivas, além de desconsiderar as particularidades concretas dos litigantes.

Concordamos com o argumento de Sherrilyn Ifill (2000) acerca da importância de um Judiciário diversificado. A presença de diversas perspectivas, sobretudo daquelas tradicionalmente excluídas do processo de tomada de decisões, é uma forma de promover a imparcialidade. A maior variedade de grupos sociais assegura que diversos pontos de vista sejam integrados ao processo de deliberação judicial. Isso evita que apenas uma perspectiva (a do homem branco heterossexual) domine a tomada de decisões.

[96] A interpretação do princípio da imparcialidade com base em uma igualdade substantiva consiste em uma construção mais recente, além da concepção de imparcialidade da matriz liberal.

# 5 CONCLUSÃO

Nosso objetivo nesse trabalho foi analisar os possíveis impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional do Tribunal de Justiça do Pará, especialmente em termos de efetivação dos direitos humanos das mulheres. Como mencionamos na introdução, a descoberta da composição de gênero do TJPA, aliada ao fato de que, nesse órgão, as desembargadoras ocupam posições de maior hierarquia, trouxeram uma série de perguntas e curiosidades sobre a instituição.

Nossos principais eixos de análise nesse trabalho foram a trajetória profissional e a atuação jurisdicional das desembargadoras do TJPA voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres. Em relação à trajetória profissional, observamos que, quando questionadas sobre a maior composição de mulheres no TJPA, a resposta oficial das desembargadoras foi a de que a remuneração da magistratura paraense era muito baixa. Com base nas tabelas de dados fornecidas pelo TJPA e pelo TJSP, percebemos que, de fato, o montante percebido pelas magistradas paraenses era inferior ao recebido pelas magistradas paulistas, o que justifica, em parte, o desinteresse dos homens (considerados os "esteios" da família) pela carreira.

Em relação à percepção das discriminações, apenas uma desembargadora afirmou ter vivenciado discriminações de gênero na carreira. Sobre esse ponto, mencionamos, no tópico 3.4, através da análise do arquétipo de *mulher selvagem* de Clarissa Estés (1994), a apreensão de uma força feminina nas desembargadoras. Entendemos que há uma relação entre a negação das percepções de discriminações de gênero na profissão e esse discurso de força do qual as desembargadoras se valem para legitimar e reafirmar constantemente a posição ocupada no TJPA.

Nesse sentido, a negação das discriminações atua como uma espécie de mecanismo de sobrevivência, porquanto o reconhecimento de discriminações de gênero pode colocá-las na posição de "vítimas" ou de inferioridade – posição esta que é insustentável não apenas com a reafirmação de suas trajetórias de força e coragem, mas principalmente com a magistratura. Como uma carreira moldada a partir do *ethos* masculino, a magistratura reflete valores e interesses associados ao homem, os quais, por serem hegemônicos e socialmente arraigados, não são percebidos como androcêntricos, e sim como neutros. Isso significa que a mera declaração de existência de discriminações no TJPA equivale a uma forma de desviar da neutralidade exigida pela instituição, assemelhando-se ao diferente, à fragilidade, ao feminino.

Assim, a permanência e, sobretudo, a legitimidade das desembargadoras no TJPA depende da sustentação de seus discursos de força e o consequente afastamento de qualquer fragilidade ou fraqueza que denote diferença, uma vez que são esses discursos que reafirmam, a todo o momento, o lugar que ocupam nessa instituição profundamente marcada pelo gênero masculino.

Quanto à relação existente entre carreira e família, a partir das respostas das desembargadoras, concluímos que nenhuma das entrevistadas relatou a opção pela magistratura como um meio de compatibilizar família e carreira. Apesar disso, notamos que as magistradas paraenses, ao contrário do que ocorre com as juízas paulistas, desejam a mobilidade especial de comarcas até alcançar a capital. Isso porque os interiores do Pará contam com uma infraestrutura precária, o que dificulta que a família acompanhe a magistrada. Nesses casos, as juízas paraenses que já têm família contam com duas opções: i) mudar para a comarca de interior sozinha, aproveitando os finais de semana para visitar os filhos e o marido; ii) se for uma comarca com melhor infraestrutura, mudar com toda a família, o que significa tentar encontrar boas escolas para os filhos e emprego para o marido.

Curiosamente, conforme fora relatado pelas próprias desembargadoras, essa é uma dificuldade vivenciada principalmente pelas mulheres. Nesse ponto, todas as entrevistadas afirmaram que, embora os juízes homens vivenciem dificuldades relacionadas à conciliação entre família e carreira, as mulheres sofrem maiores consequências. Quando um juiz se desloca para o interior, é mais fácil que a esposa e os filhos o acompanhem, o que nem sempre acontece quando se trata de uma juíza.

As duas últimas categorias de análise, percepções sobre feminismo e diferenças de gênero no fazer jurisdicional, estão intimamente relacionadas. Durante as entrevistas, as desembargadoras demonstraram ter bons conhecimentos sobre violência doméstica e violência de gênero. Apesar disso, mesmo as desembargadoras que se declararam feministas demonstraram receio com a possível associação do termo feminista com estereótipos como radical/extremista, ou à crença de que feminismo significa superioridade feminina.

Acreditamos que o descompasso entre o conhecimento sobre violência doméstica e gênero e o feminismo está relacionado principalmente à impossibilidade de assumir quaisquer posicionamentos que demarquem diferença, uma vez que isso significa uma violação ao princípio da imparcialidade. O mesmo raciocínio esteve presente quando questionei as desembargadoras sobre a existência de julgamentos diferentes entre homens e mulheres: nenhuma das entrevistadas declarou haver tal diferença, tendo em vista que tal assertiva

violaria o princípio da imparcialidade – ou, nas palavras da desembargadora Gabriela, "como julgadora eu acho que seria muito complicado eu assumir uma posição, né?".

Através da análise das narrativas das desembargadoras, extraímos dois principais pontos. O primeiro é que a imparcialidade é vista como sinônimo de não adoção de uma posição. Demonstramos no tópico 3.12 que esse ponto de vista imparcial assumido pelas desembargadoras, que não parte de nenhuma posição – logo, pretende-se neutro –, funda-se, na verdade, em uma perspectiva androcêntrica que se apresenta como "não situada".

O segundo ponto é que a interpretação que as desembargadoras conferem ao princípio da imparcialidade desconsidera as características daqueles que buscam o Judiciário. Em outras palavras, quando elas afirmam não enxergar quem está do outro lado no processo, subjaz neste entendimento uma concepção de igualdade apenas a nível *jurídico-formal*, muito embora o princípio da imparcialidade tenha seu fundamento valorativo extraído de uma isonomia *substantiva*. Longe de ser um ato *parcial*, considerar as particularidades dos litigantes é uma forma de assegurar a imparcialidade e um acesso à justiça livre de discriminações.

Assim, chegamos ao final desse trabalho e poderíamos perguntar: qual foi a principal contribuição que a análise do TJPA trouxe para os estudos que envolvem tanto a democratização do Poder Judiciário quanto àqueles que dizem respeito a mulheres na profissão jurídica?

Acreditamos que as conclusões são, principalmente, duas.

A primeira conclusão refere-se às diferenças de gênero na atuação jurisdicional. As discussões acerca da democratização das instituições judiciárias, sobretudo no que diz respeito à composição equitativa de seus membros com base em gênero, tem se pautado principalmente no argumento da diferença, ou seja, na existência de uma voz diferente. Esse argumento, embora seja sedutor e valorize as vozes de mulheres – as quais, até então, têm sido excluídas de instituições públicas – não é suficiente como fundamento teórico na defesa da diversificação do Judiciário.

Isso porque, como observamos na análise das percepções das desembargadoras do TJPA, quaisquer possibilidades de julgamento diferenciado são obstadas pela imposição de um ideal de neutralidade e imparcialidade que se fundamentam em valores e perspectivas androcêntricas. Em outras palavras, como esperamos que exista uma atuação jurisdicional diferente com base em gênero quando o maior esforço está voltado para "resistir ou sobreviver frente a uma situação de tamanha desvantagem ou estigmatização a que elas estão sujeitas são muito grandes"? (SEVERI, 2016, p. 104)

Com essa afirmação, não estamos querendo negar o poder de agência de mulheres, em especial o das desembargadoras do TJPA. Porém, essa é uma dimensão da profissão jurídica que não pode ser desconsiderada, uma vez que envolve constantes esforços no sentido de conformar-se a uma imagem socialmente estabelecida (e masculina) do juiz.

Sobre o assunto, Erika Rackley (2002) afirma que mais importante que saber se as mulheres julgam diferente dos homens é buscar compreender "o que acontece às mulheres, enquanto mulheres, quando elas reivindicam seu direito de participar autoritariamente de uma comunidade interpretativa que tem sido, durante a maior parte de sua existência, masculina." (2002, p. 614). A questão posta pela autora sai do eixo da existência de uma voz diferente e volta-se à pergunta: a profissão jurídica e/ou Direito fornecem espaço para qualquer voz que não reflita as características (pretensamente neutras) da masculinidade? Há espaço, em nosso imaginário social acerca da figura do magistrado, para comportar outras imagens que não reflitam a do homem branco e heterossexual? Assim, antes de pensar em uma atuação jurisdicional diferente, precisamos refletir sobre a estrutura da profissão jurídica e, principalmente, sobre a figura que construímos do magistrado.

O segundo ponto diz respeito à necessidade de utilização de outros argumentos para fundamentar e orientar os debates sobre a diversificação dos membros do Judiciário. Apresentamos alguns argumentos que, articulados, podem oferecer uma importante base teórica para assegurar a igualdade de gênero (e de outros marcadores sociais de diferença) em instituições públicas, em especial, o Judiciário. Nesse sentido, a diversificação do corpo Judiciário, além de aumentar a confiança pública nas instituições jurídicas, também democratiza o poder decisório, outorgando-o a grupos até então excluídos dos processos deliberativos. Além disso, é também uma forma de assegurar a legitimidade da instituição e de suas decisões por meio da garantia de que diversas perspectivas estão inseridas no processo de deliberação judicial.

Desse modo, acreditamos que, independente dos debates sobre a possibilidade de mulheres fazerem ou não a diferença em termos de atuação jurisdicional, é insustentável que, em uma democracia, a autoridade seja exercida por um grupo tão pouco representativo da sociedade. Por essa razão, o Poder Judiciário deve espelhar o pluralismo social, uma vez que a efetiva participação de diversos grupos sociais em instituições públicas é uma condição indispensável para a realização de uma democracia.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Fernanda Andrade. Gênero e decisão judicial: uma análise do viés de magistrados e magistradas. In: 40º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. Caxambu: ANPOCS, 2016.

ALLEYNE, Sonia. What female attorneys of color want. *Black Enterprise.* 2011. Disponível em: http://ccwomenofcolor.org/wp-content/uploads/2009/07/press_Black_Enterprise_7-11.pdf.

ANLEU, Sharyn Roach. Women In Law: Theory, Research And Practice. *Australian Journal of Sociology*, v. 28, n. 3, p. 391-410, nov., 1992.

ANLEU, Sharyn Roach; MACK, Kathy. Comparación de mujeres y hombres de experiencias en la judicatura australiana. *E-cadernos*, n. 24, 2015. Disponível em: http://eces.revues.org/1955. Acesso em: 25 jun. 2017.

AZMAT, Ghazala; FERRER, Rosa. Gender gaps in performance: evidence from young lawyers. *Institute for the Study of Labor*, p. 1-56, out., 2015.

BAHILLO, Carlos Gómez; SASO, Carmen Elboj; MUÑIO, Celia Marcén. *Feminización de la judicatura española. Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, n. 70, p. 199-226, jan/abril., 2016.

BANDURA, Albert. Self-Efficacy. *Encyclopedia of human behaviou*r, v. 4, p. 71-81, 1994.

BARBALHO, Renné Martins. A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, UFSCar, São Carlos, 2008.

BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo**.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, José d'Assunção. Igualdade, desigualdade e diferença: em torno de três noções. *Análise Social*, Lisboa, v. XI, n. 175, p. 345-366, jul., 2005.

BERGALLO, Paola. Un techo de cristal en el poder judicial? Selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. In: CABAL, L.; MOTTA, C. Más Allá del Derecho: Justicia y Género en América Latina, Siglo del Hombre, Bogotá, 2007.

BEINER, Theresa M. Not all lawyers are equal: difficulties that plague women and women of color. *Syracuse Law Review*, v. 58, p. 318-334, 2008.

BERCHOLC, Jorge. Mujeres supremas. La cuestión de género en cortes supremas y tribunales constitucionales. Datos comparados sobre la perfomance de las juezas. Universidad de Nariño: *Revista Científica CODEX*, v. 1, n.1, p. 211–226, 2015.

BERGOGLIO, Maria Ines. Diversidad y desigualdad em la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina. *Via Iuris*, n. 6, p. 12-28, jan./jun., 2009.

BOIGEOL, Anne. Male Strategies in the Face of the Feminisation of a Profession: the case of the French Judiciary. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

BOLTON, Sharon; MUZIO, Daniel. Can't Live with 'Em; Can't Live without 'Em: Gendered Segmentation in the Legal. *Sociology*, v. 41, n. 1, p. 47-64, fev., 2007.

BONELLI, Maria da Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu*, n. 46, p. 245-277, jan./abr., 2016.

_____. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas*, v. 10, n. 2, p.125-138, mai./ago., 2010.

_____**.** Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Rev. bras. Ci. Soc.* [online]. 2013, vol.28, n.83, pp.125-140.

BONET, María Antonia Ribas. Desigualdades de género en el mercado laboral: um problema actual. Islas Baleares. Departament d'Economia Aplicada Universitat de les Illes Balears. 2014. Disponível em: <http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf>.

BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. *Cadernos Pagu* (26), janeiro-junho de 2006: pp.329-376. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30396.pdf. Acesso em 20/07/2017

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas. *Mulher e Trabalho*, v.2, 2002.

CAICEDO, Luz Piedad [*et al*]. Informe regional: iguales en méritos, desiguales en oportunidades. Acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia: diagnóstico de la situación de las mujeres al interior de los sistemas de administración de justicia. Bogotá: 2007.

CAMPOS, Carmen Hein de. Razão e Sensibilidade: Teoria Feminista do Direito e Lei Maria da Penha. In: _____. (Org.). *Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CARLOMAGNO, Marcio C.; ROCHA, Leonardo Caetano da. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. *Revista Eletrônica de Ciência Política*, v. 7, p. 173, 2016.

CHIAROTTI, Susana. Aportes al Derecho desde la Teoría de Género. *Otras Miradas*, v. 6, n. 1, p. 5-22, jun., 2006.

COLLINS, Patricia. Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. *Cadernos Sempreviva*, p. 12-42, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Censo do Poder Judiciário. Vetores Iniciais e Dados Estatísticos. Brasília: CNJ, 2014.

COOK, Rebecca C.; CUSACK, Simone. Estereotipos de Género: Perspectivas Legales Transnacionales. Perspectivas legales transnacionales. Bogotá: Profamilia, 2010.

COONEY, Sean. Gender and Judicial Seletion: should there be more women on the courts. *Melbourne University Law Review*, v. 19, p. 20-44, jun., 1993-1994.

CRENSHAW, Kimberle. A intersecionalidade da discriminação de raça e gênero. 2002. Disponível em: http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wp-content/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf. Acesso em14/07/2017. Cruzamento: raça e gênero. UNIFEM, 2004.

CRUZ, Jill L.; MOLINA, Melinda S.; RIVERA, Jenny. Hispanic National Bar Association Comission on the Status of Latina in the Legal Profession. 2010.

DAMASCENO, Luana Regina D'Alessandro. A etnografia e o direito: os desafios da pesquisa empírica no campo jurídico. In: MEZZAROBA, Orides; FEITOSA, Raymundo Juliano Rego; SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho (Orgs). *Sociologia, antropologia e cultura jurídicas.* Coleção Conpedi/Unicuritiba, v. 35. Curitiba: Clássica Editora, 2014.

DONIZETTI, Elpídio. Curso didático de direito processual civil. 20. ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo : Atlas, 2017.

DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição; OLIVEIRA, Ana. The Feminization of the Judiciary in Portugal: Dilemmas and Paradoxes. *Utrecht Law Review*, v. 10, p. 29-43, jan., 2014.

EPNER, Janet E. Gans. ABA Commission on women in the profession, visible invisibility: women of color in law firms. 2006.

ESTÉS, Clarissa Pinkola. Mulheres que correm com os lobos: mitos e histórias do arquétipo da mulher selvagem. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, n. 6, p. 259-294, 2005.

_____. El derecho a la igualdad de mujeres y hombres In: *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano.* San José: IIDH, 2009.

FERREIRA, Adriano de Assis. Advocacia em ebulição: a ordem, o advogado e o profissionalismo. *AA Ferreira*, São Paulo, 2016 (*e-book)*

FLAUZINA, Ana; FREITAS, Felipe; VIEIRA, Hector; PIRES, Thula. Discursos Negros. Legislação Penal, política criminal e racismo. Brasília: Brado Negro, 2015.

FLICK, Uwe. Desenho da pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. *E-cadernos* (online), n. 24, 2015.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

GASTIAZORO, María Eugenia. La concentración de las mujeres en la administración de justicia. In: *Anuario del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales* (CIJS), n. 11. Buenos Aires: Universidad Nacional de Córdoba, 2008

_____. Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia Argentina. *Via Iuris*, n. 9, p. 11-32, jul./dez., 2010.

_____. Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados, 2013.

_____. Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina. Trabajo y Sociedad, n. 27, p. 139–153, 2016.

GASTRON, Andrea L.; AMANTE, Ma. Ángela; RODRÍGUEZ, Rubén. Género y argumentos de Género en el Poder Judicial: Lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. *Revista Científica de UCES*, v. XIII, n. 2, p. 82-113, 2009.

GILLIGAN, Carol. In a different voice: Psychological Theory and Women's Development. Harvard University Press, 1993.

KAY, Fiona; GORMAN, Elizabeth. Women in the legal profession. Annu. Rev. Law. Soc. Sci, 2008, p. 299-332.

GRAYCAR, Regina. The gender of judgments: an introduction. Legal Studies Research Paper, 2009, p. 262–282.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido. Teoria Geral do Processo. São Paulo – Editora Malheiros, 9. ed. rev. e atual. 2011.

HALILOVIC, Majda; HUNTANEN, Heather. *Gender and the Judiciary: The Implications of Gender within the Judiciary of Bosnia and Herzegovina.* Saravejo: DCAF, 2014.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, n. 17, p. 139-156, 2001/2002.

HUNTER, Rosemary. Talking up Equality: Women Barristers and the Denial of Discrimination. *Feminist Legal Studies*, v. 113, p. 113-130, 2002.

_____. Women in the Legal Profession: The Australian Profile. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

_____. More tan Just a Different Face? Judicial Diversity and Decision-Making. *Current Legal Problems,* p. 1-23, 2015.

JAMARILLO, Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho, estúdio preliminar. In.: WEST, R. *Género y teoria del derecho***.** Bogotá: Siglo de Hombres Editores/Faculdad de Derecho de la Universidad de los Andes/Ediciones Uniades/Instituto Pensar, p. 27-66, 2000.

JOHNSON, Kevin R.; ROHWER, Luis Fuentes. A Principled Approach to the Quest for Racial Diversity on the Judiciary. Maurer School of Law: Indiana University, 2004.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Women in the Judiciary: a Perspective from Brazil. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

KAY, Fiona; GORMAN, Elizabeth. *Women in the Legal Profession.* Annual Review of Law and Social Science, p. 299-332, 2008.

IFILL, Sherrilyn. Racial Diversity on the Bench: Beyond Role Models and Public Confidence. *Washington and Lee Law Review*, v. 57, n. 2, p. 405-447, 2000.

LEVINE, Jennifer A. Preventing Gender Bias in the Courts: A question of judicial ethics. *Georgetown Journal of Legal Ethics*, p. 783-786, 1987.

LIMA, Roberto Kant; BAPTISTA, Bárbara Gomes. Como a Antropologia pode contribuir para a pesquisa jurídica? Um desafio metodológico. *Anuário Antropológico*, p. 9-37, 2014.

MACKINNON, Catherine. Feminism, marxism, method and the state toward feminist jurisprudence. The University of Chicago Press. vol. 8, n. 4, p. 635-658, 1983.

MALLESON, Kate. La justificación de la igualdad de género en la magistratura: por qué la diferencia no funciona. *Revista Jurídica de Universidad de Palermo*, ano 8, n. 1, p. 35-56, 2003.

MARKUS, Maria. Mulheres, êxito e sociedade civil: submissão a ou subversão do princípio de realização. In: BENHABIB, Seyla; CORNELL, Drucilla. *Feminismo como crítica da modernidade.* Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1987.

MATHER, Lynn. Gender in Context: Women in Family Law. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

MEADOW, Carrie Menkel. A Sociologia comparada das advogadas: a feminização da profissão jurídica. *Panóptica*, v. 8, n. 25, p. 67-96, 2013.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). *Censo da Educação Superior.* 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=14153-coletiva-censo-superior-2012&Itemid=30192>. Acesso em: 19 mai. 2016.

MOREIRA, Adilson José. Miscigenando o círculo do poder: ações afirmativas, diversidade racial e sociedade democrática. *Revista da Faculdade de Direito (UFPR)*, Curitiba, v. 61, n. 2, p. 117-148, mar./ago., 2016.

MOREL, Regina L. Moraes; PESSANHA, Elina G. da Fonte. Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, n. 37, p. 29-53, jan./jun., 2006.

MURRAY, Georgina. New Zeland Women Lawyers and the End of the Twentieth Century. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

NEALLANI, Shelina. Women of Colour in the Legal Profession: Facing the Familiar Barriers of Race and Sex. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 5, p. 148-165, 1992.

NIETO, Sonia; HERNÁNDEZ, Pilar. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología*, v. 25, n. 2, 2007.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Romper el techo de cristal: Las mujeres en los puestos de dirección. Actualización Ginebra. 2004.

CEDAW. VII Relatório Brasileiro da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília: ONU, 2000.

PERDOMO, Rogelio Pérez. Educación Jurídica, Abordados y Globalización en América Latina. *Revista Sistemas Judiciales,* n. 9, ago., 2005.

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. Sociedade e Cultura, v. 11, n. 2, p. 263-274, jul.-dez. 2008

PLATERO, Rosana Antoniacci. Humilhação social no trabalho: o caso das advogadas negras. 2013. 114 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2013.

POUPART, Jean. A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

PRATT, Carla. Sisters in Law: Black women lawyers struggle for advancement. 2012. Disponível Em:<https://www.researchgate.net/publication/256031196_Sisters_in_Law_Black_Women_Lawyers'_Struggle_for_Advancement>.

RACKLEY, Erika. Representations of the (woman) judge: Hercules, the little mermaid, and the vain and naked Emperor. *Legal Studies*, v. 22, n. 4, nov., 2002.

_____. Women, Judging and the Judiciary: From difference to diversity. Glasshouse book, 2013.

RAGO, Margareth. A aventura do contar-se. Campinas: Unicamp, 2013.

RAMEIRO, Ana Patrícia Ferreira. O lugar do gênero nas trajetórias profissionais de mulheres desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJE-PA). 2015. Dissertação (Mestrado em Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia) - Universidade Federal do Pará.

RHODE, Deborah L. The Unfinished Agenda: Women and the Legal Profession. ABA Commission on Women in the Profession. 2001.

RHODE, Deborah. Gender and the Profession: An American Perspective. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart Publishing, 2003.

RIBERA, Teresa Barberá; MIGUEL, Sofia Estellés; PÉREZ, Carlos M. Dema. Obstáculos em la promoción de las mujeres: El 'techo de cristal'. 3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. Barcelona, p. 133-142, set., 2009.

RIGER, Stephanie; FOSTER-FISHMAN, Pennie; NELSON-KUNA, Julie; CURRAN, Barbara. Gender Bias in Courtroom Dynamics. *Law and Human Behaviour*, v. 19, n. 5, 1995.

_____. Gender and the profession: the no-problem problem. *Hofstra Law Review,* v. 30, p. 1001-1013, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry. Pesquisa social: métodos e técnicas. In: RICHARDSON, Roberto Jarry [*et al.].* São Paulo: Atlas, 2015.

ROMERO, Paulino Rueda. La administración de justicia en el Perú: problema de género. Lima: Universidad San Martín de Porres, 2009.

REDDICK et al. Racial and Gender Diversity on State Courts: na AJS study. *The Judges Journal*, v. 48, n. 3, P. 29-30, 2009.

SADEK, Maria Teresa et al. Magistrados: uma imagem em movimento. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

SÁNCHEZ, Aquiles Flores. Mujeres en la judicatura federal en México (Preliminar para un diagnóstico sociológico de las féminas al servicio público de justicia y carrera judicial. *Revista del Instituto de la Justicia Federal*, México, n. 33, 2012.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. Mulher negra, homem branco. Rio de Janeiro: Pallas, 2004.

SCOTT, Joan. El género: una categoria útil para el análisis histórico. In: LAMAS, Marta (Comp.) *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual.* PUEG: México, 1996.

SEVERI, Fabiana. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. *Direito e Práxis*, v. 7, n. 13, p. 81-115, 2016.

SCHRITZMEYER, Ana Lúcia Pastore. Etnografia dissonante dos tribunais do júri. *Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v.19, n. 2, p. 111-129, nov., 2007.

SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions.* Oxford: Hart Publishing, 2003.

SCHULTZ, Ulrike. Women Lawyers in Germany: Perception and Construction of Femininity. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (Ed). *Women in the World's Legal Professions*. Oxford: Hart Publishing, 2003.

SHERRY, Suzanna. The Gender of Judges. *Law & Inequality: A Journal of Theory and Practice*, v. 4, n. 1, p. 159-169, 1986.

SOLLARS, Danielle. Note: Gender Balance in the Judiciary: why does it matter? *William Mitchell Law Review*, v. 36, n. 4, p. 1721-1746, 2010.

SOMMERLAD, Hilary; WEBLEY, Lisa; DUFF, Liz; MUZIO, Daniel; TOMLINSON, Jennifer. *Diversity in the Legal Profession in England and Wales: a qualitative study of barriers and individual choices.* University of Westminster, 2010.

TOMLINSON, Jennifer; MUZIO, Daniel; SOMMERLAD, Hillary; WEBLEY, Lisa; DUFF, Liz. Structure, agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession. *Human Relations*, v. 66, n. 2, p. 245-269, 2013.

THORNTON, Margaret. Authority and corporeality: the conundrum for women in law. *Feminist Legal Studies*, p. 1-17, 1998.

THORNTON, Margaret.Otherness ond the Bench: How Merit is Gendered. *Sydney Law Review*, v. 29, p. 391-413, 2006.

TRIVIÑOS. Augusto Nibaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.* 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1987.

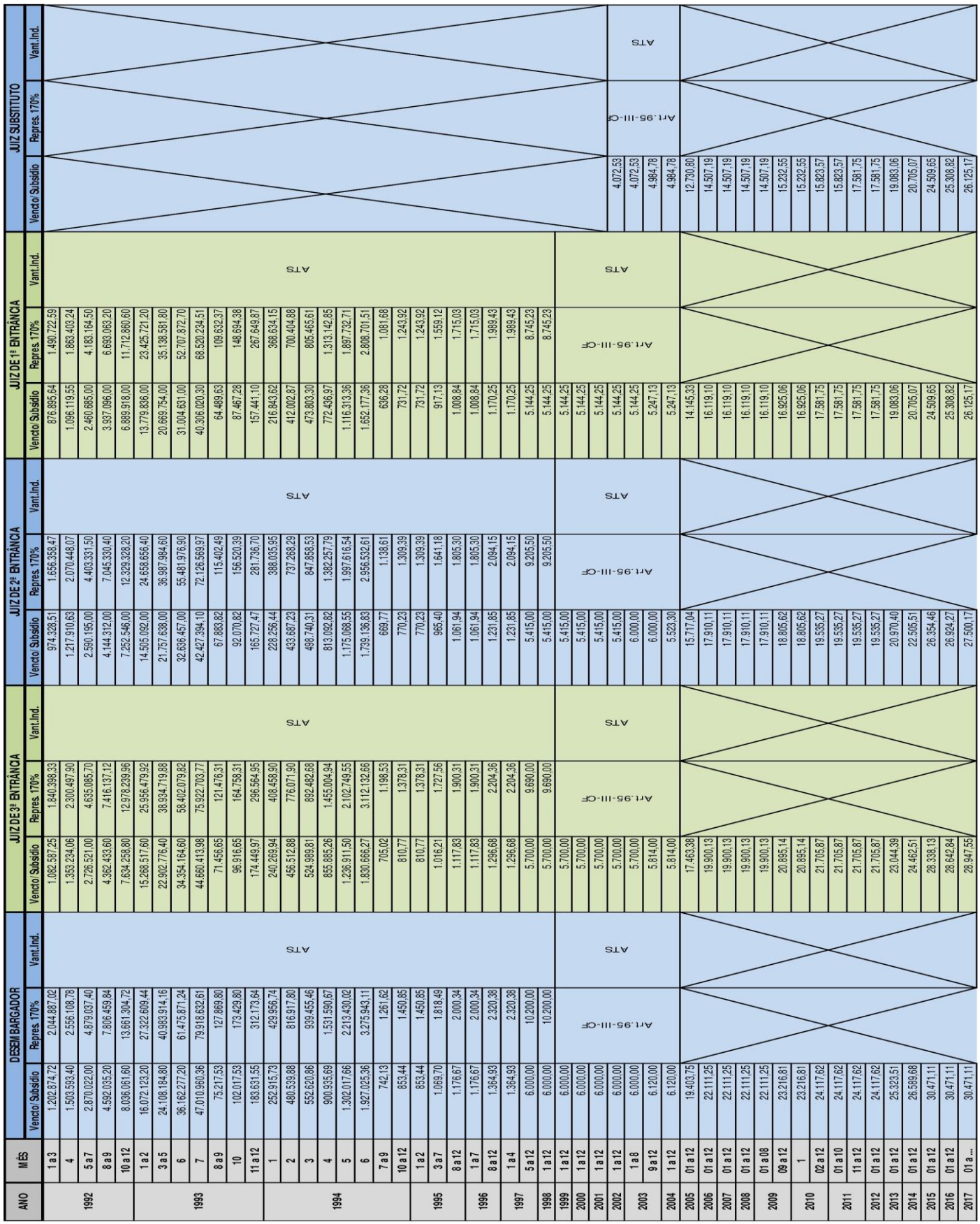
VIANNA, Luiz Werneck. CARVALHO, Manuel Palacios Cunha Melo; BURGOS, Marcelo Baumann. *Corpo e alma da Magistratura brasileira.* 3ª ed. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

WILDER, Gita Z. Women in the profession: Findings from the first wave of the after the JD study. NALP, 2007.

WILSON, Bertha. Will women judges really make a difference? *Family and Conciliation Courts Review*, v. 30, n. 1, jan., p. 13-25, 1990.

# ANEXOS

ANEXO A – Vencimentos dos Magistrados do TJPA



| ANO | MÊS | DESEMBARGADOR | | | JUIZ DE 3ª ENTRÂNCIA | | | JUIZ DE 2ª ENTRÂNCIA | | | JUIZ DE 1ª ENTRÂNCIA | | | JUIZ SUBSTITUTO | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Vencto/Subsídio | Repres.170% | Vant.Ind. | Vencto/Subsídio | Repres.170% | Vant.Ind. | Vencto/Subsídio | Repres.170% | Vant.Ind. | Vencto/Subsídio | Repres.170% | Vant.Ind. | Vencto/Subsídio | Repres.170% | Vant.Ind. |
| 1992 | 1 a 3 | 1.202.874,72 | 2.044.887,02 | ATS | 1.082.587,25 | 1.840.398,33 | ATS | 974.328,51 | 1.656.358,47 | ATS | 876.895,64 | 1.490.722,59 | ATS | | | |
| | 4 | 1.503.593,40 | 2.556.108,78 | | 1.353.234,06 | 2.300.497,90 | | 1.217.910,63 | 2.070.448,07 | | 1.096.119,55 | 1.863.403,24 | | | | |
| | 5 a 7 | 2.870.022,00 | 4.879.037,40 | | 2.726.521,00 | 4.635.085,70 | | 2.590.195,00 | 4.403.331,50 | | 2.460.685,00 | 4.183.164,50 | | | | |
| | 8 a 9 | 4.592.035,20 | 7.806.459,84 | | 4.362.433,60 | 7.416.137,12 | | 4.144.312,00 | 7.045.330,40 | | 3.937.096,00 | 6.693.063,20 | | | | |
| | 10 a 12 | 8.036.061,60 | 13.661.304,72 | | 7.634.258,80 | 12.978.239,96 | | 7.252.546,00 | 12.329.328,20 | | 6.889.918,00 | 11.712.860,60 | | | | |
| 1993 | 1 a 2 | 16.072.123,20 | 27.322.609,44 | | 15.268.517,60 | 25.956.479,92 | | 14.305.092,00 | 24.658.656,40 | | 13.779.836,00 | 23.425.721,20 | | | | |
| | 3 a 5 | 24.108.184,80 | 40.983.914,16 | | 22.902.776,40 | 38.934.719,88 | | 21.757.638,00 | 36.987.984,60 | | 20.669.754,00 | 35.138.581,80 | | | | |
| | 6 | 36.162.277,20 | 61.475.871,24 | | 34.354.164,60 | 58.402.079,82 | | 32.636.457,00 | 55.481.976,90 | | 31.004.631,00 | 52.707.872,70 | | | | |
| | 7 | 47.010.960,36 | 79.918.632,61 | | 44.660.413,98 | 75.922.703,77 | | 42.427.394,10 | 72.126.569,97 | | 40.306.020,30 | 68.520.234,51 | | | | |
| | 8 a 9 | 75.217,53 | 127.869,80 | | 71.456,65 | 121.476,31 | | 67.883,82 | 115.402,49 | | 64.489,63 | 109.632,37 | | | | |
| | 10 | 102.017,53 | 173.429,80 | | 96.916,65 | 164.758,31 | | 92.070,82 | 156.520,39 | | 87.467,28 | 148.694,38 | | | | |
| | 11 a 12 | 183.631,55 | 312.173,64 | | 174.449,97 | 296.564,95 | | 165.727,47 | 281.736,70 | | 157.441,10 | 267.649,87 | | | | |
| 1994 | 1 | 252.915,73 | 429.956,74 | | 240.269,94 | 408.458,90 | | 228.256,44 | 388.035,95 | | 216.843,62 | 368.634,15 | | | | |
| | 2 | 480.539,88 | 816.917,80 | | 456.512,88 | 776.071,90 | | 433.687,23 | 737.268,29 | | 412.002,87 | 700.404,88 | | | | |
| | 3 | 552.620,86 | 939.455,46 | | 524.989,81 | 892.482,68 | | 498.740,31 | 847.858,53 | | 473.803,30 | 805.465,61 | | | | |
| | 4 | 900.935,69 | 1.531.590,67 | | 855.885,26 | 1.455.004,94 | | 813.092,82 | 1.382.257,79 | | 772.436,97 | 1.313.142,85 | | | | |
| | 5 | 1.302.017,66 | 2.213.430,02 | | 1.236.911,50 | 2.102.749,55 | | 1.175.068,55 | 1.997.616,54 | | 1.116.313,36 | 1.897.732,71 | | | | |
| | 6 | 1.927.025,36 | 3.275.943,11 | | 1.830.666,27 | 3.112.132,66 | | 1.739.136,83 | 2.956.532,61 | | 1.652.177,36 | 2.808.701,51 | | | | |
| | 7 a 9 | 742,13 | 1.261,62 | | 705,02 | 1.198,53 | | 669,77 | 1.138,61 | | 636,28 | 1.081,68 | | | | |
| | 10 a 12 | 853,44 | 1.450,85 | | 810,77 | 1.378,31 | | 770,23 | 1.309,39 | | 731,72 | 1.243,92 | | | | |
| 1995 | 1 a 2 | 853,44 | 1.450,85 | | 810,77 | 1.378,31 | | 770,23 | 1.309,39 | | 731,72 | 1.243,92 | | | | |
| | 3 a 7 | 1.069,70 | 1.818,49 | | 1.016,21 | 1.727,56 | | 965,40 | 1.641,18 | | 917,13 | 1.559,12 | | | | |
| | 8 a 12 | 1.176,67 | 2.000,34 | | 1.117,83 | 1.900,31 | | 1.061,94 | 1.805,30 | | 1.008,84 | 1.715,03 | | | | |
| 1996 | 1 a 7 | 1.176,67 | 2.000,34 | | 1.117,83 | 1.900,31 | | 1.061,94 | 1.805,30 | | 1.008,84 | 1.715,03 | | | | |
| | 8 a 12 | 1.364,93 | 2.320,38 | | 1.296,68 | 2.204,36 | | 1.231,85 | 2.094,15 | | 1.170,25 | 1.989,43 | | | | |
| 1997 | 1 a 4 | 1.364,93 | 2.320,38 | | 1.296,68 | 2.204,36 | | 1.231,85 | 2.094,15 | | 1.170,25 | 1.989,43 | | | | |
| | 5 a 12 | 6.000,00 | 10.200,00 | | 5.700,00 | 9.690,00 | | 5.415,00 | 9.205,50 | | 5.144,25 | 8.745,23 | | | | |
| 1998 | 1 a 12 | 6.000,00 | 10.200,00 | | 5.700,00 | 9.690,00 | | 5.415,00 | 9.205,50 | | 5.144,25 | 8.745,23 | | | | |
| 1999 | 1 a 12 | 6.000,00 | | Art.95-III-CF | 5.700,00 | | Art.95-III-CF | 5.415,00 | | Art.95-III-CF | 5.144,25 | | Art.95-III-CF | 4.072,53 | | ATS |
| 2000 | 1 a 12 | 6.000,00 | | | 5.700,00 | | | 5.415,00 | | | 5.144,25 | | | 4.072,53 | | |
| 2001 | 1 a 12 | 6.000,00 | | | 5.700,00 | | | 5.415,00 | | | 5.144,25 | | | 4.984,78 | | |
| 2002 | 1 a 12 | 6.000,00 | | | 5.700,00 | | | 5.415,00 | | | 5.144,25 | | | 4.984,78 | | |
| 2003 | 1 a 8 | 6.000,00 | | | 5.700,00 | | | 6.000,00 | | | 5.247,13 | | | | | |
| | 9 a 12 | 6.120,00 | | | 5.814,00 | | | 6.000,00 | | | 5.247,13 | | | | | |
| 2004 | 1 a 12 | 6.120,00 | | | 5.814,00 | | | 5.523,30 | | | 5.247,13 | | | | | |
| 2005 | 01 a 12 | 19.403,75 | | ATS | 17.463,38 | | ATS | 15.717,04 | | ATS | 14.145,33 | | ATS | 12.730,80 | | ATS |
| 2006 | 01 a 12 | 22.111,25 | | | 19.900,13 | | | 17.910,11 | | | 16.119,10 | | | 14.507,19 | | |
| 2007 | 01 a 12 | 22.111,25 | | | 19.900,13 | | | 17.910,11 | | | 16.119,10 | | | 14.507,19 | | |
| 2008 | 01 a 12 | 22.111,25 | | | 19.900,13 | | | 17.910,11 | | | 16.119,10 | | | 14.507,19 | | |
| 2009 | 01 a 08 | 22.111,25 | | | 19.900,13 | | | 17.910,11 | | | 16.119,10 | | | 14.507,19 | | |
| | 09 a 12 | 23.216,81 | | | 20.895,14 | | | 18.805,62 | | | 16.925,06 | | | 15.232,55 | | |
| 2010 | 1 | 23.216,81 | | | 20.895,14 | | | 18.805,62 | | | 16.925,06 | | | 15.232,55 | | |
| | 02 a 12 | 24.117,62 | | | 21.705,87 | | | 19.535,27 | | | 17.581,75 | | | 15.823,57 | | |
| 2011 | 01 a 10 | 24.117,62 | | | 21.705,87 | | | 19.535,27 | | | 17.581,75 | | | 15.823,57 | | |
| | 11 a 12 | 24.117,62 | | | 21.705,87 | | | 19.535,27 | | | 17.581,75 | | | 17.581,75 | | |
| 2012 | 01 a 12 | 24.117,62 | | | 21.705,87 | | | 19.535,27 | | | 17.581,75 | | | 17.581,75 | | |
| 2013 | 01 a 12 | 25.323,51 | | | 23.044,39 | | | 20.970,40 | | | 19.083,06 | | | 19.083,06 | | |
| 2014 | 01 a 12 | 26.589,68 | | | 24.462,51 | | | 22.505,51 | | | 20.705,07 | | | 20.705,07 | | |
| 2015 | 01 a 12 | 30.471,11 | | | 28.338,13 | | | 26.354,46 | | | 24.509,65 | | | 24.509,65 | | |
| 2016 | 01 a 12 | 30.471,11 | | | 28.642,84 | | | 26.924,27 | | | 25.308,82 | | | 25.308,82 | | |
| 2017 | 01 a ... | 30.471,11 | | | 28.947,55 | | | 27.500,17 | | | 26.125,17 | | | 26.125,17 | | |

ANEXO B – Vencimento dos Magistrados do TJSP

**PODER JUDICIÁRIO**
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO**
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

Informação nº 97/2017 – SEMA 2.3
Autos nº 180.128/2014

Trata-se de requerimento apresentado por Tharuell Lima Kahwage, efetuado através do Serviço de Informação ao Cidadão – SIC, solicitando as tabelas de vencimentos da magistratura a partir de 1994 (fl. 2).

Cumpre-me informar a Vossa Excelência que as tabelas utilizadas para o reajuste de vencimentos dos magistrados, desde 1994, são as que seguem:

| **A partir de 1º/1/1994 – Valores em Cruzeiro Real** | |
|---|---|
| Desembargadores | 1.457.017,09 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 1.384.166,23 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 1.311.315,37 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 1.180.183,83 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 1.063.622,44 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 961.631,26 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 733.033,42 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 659.730,09 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 1.238.464,51 |

| **A partir de 1º/2/1994 – Valores em Cruzeiro Real** | |
|---|---|
| Desembargadores | 1.894.122,20 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 1.799.416,08 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 1.704.709,95 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 1.534.238,97 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 1.382.709,18 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 1.250.120,62 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 952.943,45 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 857.649,11 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 1.610.003,66 |

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

| A partir de 1º/3/1994 – Valores em Cruzeiro Real | |
|---|---|
| Desembargadores | 4.029.974,22 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 3.828.475,51 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 3.626.976,79 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 3.264.279,08 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 2.941.881,16 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 2.659.782,98 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 2.027.502,54 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 1.824.752,28 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 3.425.478,08 |

| A partir de 1º/4/1994 – Valores em Cruzeiro Real | |
|---|---|
| Desembargadores | 5.682.454,17 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 5.398.331,44 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 5.114.208,72 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 4.602.787,84 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 4.148.191,53 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 3.750.419,74 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 2.858.874,45 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 2.572.987,00 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 4.830.086,03 |

| A partir de 1º/5/1994 – Valores em Cruzeiro Real | |
|---|---|
| Desembargadores | 8.220.454,04 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 7.809.431,32 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 7.398.408,62 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 6.658.567,77 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 6.000.931,42 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 5.425.499,65 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 4.135.756,37 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 3.722.180,74 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 6.987.385,92 |

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

| A partir de 1º/2/1995 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 7.970,65 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 7.572,11 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 7.173,58 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 6.456,22 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 5.818,57 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 5.260,61 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 4.010,06 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 3.609,06 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 6.775,04 |

| A partir de 27/2/2000 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 11.000,00 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 10.449,99 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 9.899,98 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 8.909,99 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 8.029,97 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 7.259,97 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 5.534,16 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 4.980,74 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 9.349,97 |

| A partir de 28/6/2002 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 12.720,00 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 12.083,98 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 11.447,97 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 10.303,20 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 9.285,58 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 8.395,18 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 6.399,49 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 5.759,53 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 10.811,99 |

**PODER JUDICIÁRIO**
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO**
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

| A partir de 1º/1/2003 – Valores Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 12.847,19 |
| Juízes do Tribunal de Alçada | 12.204,80 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 11.562,44 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 10.406,20 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 9.378,44 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 8.479,13 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 6.463,48 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 5.817,12 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 10.920,08 |

| A partir de 1º/1/2005 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 14.450,01 |
| Juízes de Direito - Entrância Especial | 13.005,00 |
| Juízes de Direito - 3ª Entrância | 11.704,47 |
| Juízes de Direito - 2ª Entrância | 10.548,49 |
| Juízes de Direito - 1ª Entrância | 9.537,00 |
| Juízes Substitutos Vitalícios | 7.269,86 |
| Juízes Substitutos Não Vitalícios | 6.542,88 |
| Juízes de Direito - Extinta 4ª Entrância | 12.282,50 |

| A partir de 1º/1/2006 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 16.466,28 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 14.819,63 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 13.337,66 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 12.020,36 |
| Juízes Substitutos | 10.867,73 |

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

| A partir de 1º/1/2008 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 22.111,25 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 21.005,69 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 19.955,40 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 18.958,19 |
| Juízes Substitutos | 18.009,61 |

| A partir de 1º/9/2009 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 23.216,81 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 22.055,97 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 20.953,17 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 19.906,09 |
| Juízes Substitutos | 18.910,09 |

| A partir de 1º/2/2010 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 24.117,62 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 22.911,74 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 21.766,15 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 20.678,45 |
| Juízes Substitutos | 19.643,80 |

| A partir de 1º/1/2013 – Valores em Reais | |
|---|---|
| Desembargadores | 25.323,50 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 24.057,33 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 22.854,46 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 21.712,37 |
| Juízes Substitutos | 20.625,99 |

**PODER JUDICIÁRIO**
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO**
**Secretaria de Magistratura**
Diretoria da Folha de Pagamento da Magistratura – SEMA 2

| **A partir de 1º/1/2014 – Valores em Reais** | |
|---|---|
| Desembargadores | 26.589,68 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 25.260,19 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 23.997,18 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 22.797,99 |
| Juízes Substitutos | 21.657,29 |

| **A partir de 1º/1/2015 – Valores em Reais** | |
|---|---|
| Desembargadores | 30.471,11 |
| Juízes de Direito – Entrância Final | 28.947,55 |
| Juízes de Direito – Entrância Intermediária | 27.500,17 |
| Juízes de Direito – Entrância Inicial | 26.125,92 |
| Juízes Substitutos | 24.818,71 |

Isto posto, submeto o presente à consideração e decisão de Vossa Excelência, consultando como proceder em relação ao assunto.

São Paulo, 9 de junho de 2017.

PEDRO INÁCIO DE OLIVEIRA
Supervisor de Serviço

**PODER JUDICIÁRIO**
**SÃO PAULO**

**Autos nº 180.128/2014 – SEMA 2**

**C O N C L U S Ã O**

Nesta data, faço estes autos conclusos ao Excelentíssimo Senhor Desembargador **PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**.
Em 12 de junho de 2017.

**ROSANA BARREIRA**
**Secretária da Magistratura**
**SEMA**

Vistos.
Fls. 2/10: Por ordem do Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente, encaminhe-se a senhora Tharuell Lima Kahwage cópia da informação de fls. 3/8.
São Paulo, 12 de junho de 2017.

**ANA PAULA SAMPAIO DE QUEIROZ BANDEIRA LINS**
**Juíza Assessora da Presidência**