
DAMAS DA JUSTIÇA: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LUTA POR DIREITOS

LADIES OF JUSTICE: HISTORICAL EVOLUTION AND STRUGGLE FOR RIGHTS

Najla Mona Bell Rodrigues dos Santos¹

RESUMO: O presente artigo versa sobre a evolução histórica e a luta por direitos das mulheres no judiciário. Com o objetivo de identificar fatores que contribuem com a desigualdade de gênero no ambiente jurídico utilizou-se uma pesquisa bibliográfica com leitura de artigos e análise jurisprudencial como base de dados. Para tanto, o estudo foi dividido em etapas: analisar as dificuldades de ingresso e permanência no judiciário, apontar conquistas femininas mediante a sua luta, constatar situações reais onde mulheres foram subestimadas, subjugadas ou invisibilizadas por serem mulheres e verificar aspectos culturais que incidem na ótica social sobre a mulher. Partindo de uma abordagem qualitativa, onde os fenômenos sociais são minuciosamente analisados, obteve-se como resultados que os papéis de gênero na sociedade e a divisão sexual do trabalho são fatores que contribuem com a desigualdade de gênero no ambiente jurídico, haja vista que durante um longo período às mulheres eram atribuídas as funções concernentes ao lar e a família e ao homem o status de mantenedor. Com base no exposto, conclui-se que essa herança patriarcal sobrepõe o judiciário quando muitos tentam impedir a ascensão feminina na carreira jurídica, desconsiderando o seu potencial, suas competências e habilidades no intuito de consolidar a hierarquia que se limitava ao ambiente familiar.

Palavras-chave: Fatores. Desigualdade de gênero. Ambiente jurídico.

ABSTRACT: This article deals with the historical evolution and struggle for women's rights in the judiciary. In order to identify factors that contribute to gender inequality in the legal environment, a bibliographic research was used, with the reading of articles and jurisprudential analysis as a database. Therefore, the study was divided into stages: analyzing the difficulties of entering and remaining in the judiciary, pointing out female achievements through their struggle, verifying real situations where women were underestimated, subjugated or made invisible because they are women and verifying cultural aspects that affect the perspective society about the woman. Starting from a qualitative approach, where social phenomena are thoroughly analyzed, it was obtained as results that gender roles in society and the sexual division of labor are factors that contribute to gender inequality in the legal environment, given that during a for a long period women were assigned the functions concerning the home and family and the man the status of supporter. Based on the above, it is concluded that this patriarchal heritage overlaps the judiciary when many try to prevent female ascension in the legal career, disregarding their potential, skills and abilities in order to consolidate the hierarchy that was limited to the family environment.

Keywords: Factors. Gender inequality. Legal environment.

1 INTRODUÇÃO

A história da mulher no mercado de trabalho envolve inúmeros episódios de lutas e conquistas, inclusive no âmbito jurídico, onde as pioneiras do Direito tiveram que contestar a resistência dos homens em não as aceitar como profissionais. Nessa época, o acesso a universidade era resguardado aos homens e limitado às mulheres, muitas que concluíam o bacharelado não exerciam o ofício e se dedicavam apenas as funções inerentes a família. Somente mulheres que não aceitavam as condições

impostas pela sociedade como Myrthes Gomes de Campos, primeira advogada do Brasil, conseguiram ingressar no judiciário, espaço de grande predominância masculina.

Durante muito tempo as obrigações femininas se limitavam a condição de mãe, esposa e doméstica. Somente ao homem era incumbida as atividades laborais, cabia a este o papel de provedor e tutor da família. Por causa disso, o lar era o primeiro ambiente de subordinação a qual as mulheres eram expostas, serviam aos seus pais, irmãos e posteriormente aos maridos. Essa definição de papéis de gênero e a divisão sexual do trabalho socialmente imposta, impediu que homens e mulheres usufríssem das mesmas oportunidades profissionais. Ao tempo que a eles era assegurado um espaço no mercado de trabalho, a elas era proibido um trabalho no mercado.

Mesmo com essas adversidades, muitos obstáculos foram transpostos e proporcionaram às mulheres advogadas da atualidade direitos e prerrogativas que dão garantias de acesso e permanência no âmbito jurídico, principalmente em momentos delicados como a gestação e a maternidade. A criação de leis de proteção a mulher advogada é uma iniciativa que contribui para que os ideais de equidade se concretizem e os ares de valores masculinos sejam banidos do judiciário. Para tanto, a Ordem dos Advogados do Brasil tem se mobilizado através de campanhas em defesa das suas associadas.

Com base nos argumentos supramencionados, objetivou-se através dessa pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial identificar fatores que contribuem com a desigualdade de gênero no ambiente jurídico. É uma temática de extrema relevância, visto que os episódios de inferiorização do sexo feminino são rotineiros e ao ganhar visibilidade, a discussão contribui com a criação de medidas coercitivas e leis que inibirão aos ataques machistas no meio.

Em suma, apesar da mulher ocupar o seu espaço no mercado de trabalho depois de muita luta e resiliência, ainda tem que conviver com os resquícios da era patriarcal, onde a subserviência e subordinação feminina era respaldada pela lei e traz sequelas à atualidade, visto que àqueles que usufruem de regalias e vantagens sobre o sexo oposto não renunciam àquilo que lhes beneficia. Esta é uma narrativa que discorre a trajetória da mulher causídica em um mundo de desigualdade congênita.

AS PIONEIRAS DO DIREITO

A PRIMEIRA ADVOGADA DO BRASIL

A admissão de mulheres na área jurídica denota a luta feminina por espaço no mercado de trabalho. De acordo com Guimarães e Ferreira (2009), a primeira advogada do Brasil, Myrthes Gomes de Campos, teve uma trajetória de amor e resiliência ao exercício do seu ofício em uma época que às mulheres era incumbida apenas as atividades domésticas. Em 1898, tornou-se Bacharel em Direito, porém impedida de advogar e orientada a exercer funções de uma mera estagiária, onde apresentou exímio potencial, desenvolvendo atribuições inerentes a um advogado, inclusive alcançou o tribunal do

júri, despertando questionamentos sobre sua oratória eloquente que a permitiram filiar-se ao Instituto dos Advogados do Brasil, oito anos após a sua formação.

No Brasil, tal como em outros países, havia uma resistência muito grande em relação às mulheres que pretendessem preterir as atividades familiares de mãe ou de esposa, para se tornarem profissionais, trabalhando fora dos limites domésticos. Grosso modo, o acesso à esfera pública era interdito às mulheres, sobretudo, as de origem burguesa. Elas reinavam no recôndito dos lares e inseriam-se nos espaços urbanos como ornamentos, disciplinadas pela moda: desfilavam nos salões, no teatro ou no passeio, com funções bem definidas, de forma a ostentar a fortuna e a posição do marido (PERROT, 2005, p. 34 apud GUIMARÃES E FERREIRA, 2009, p. 137).

Nesse período, muitas mulheres aceitavam as imposições sociais, poucas tinham a oportunidade de cursar uma universidade. Somente aquelas que optavam por enfrentar o sistema, romper padrões, conseguiam adquirir uma profissão e exercê-la, ainda assim eram limitados os espaços que ocupariam e eram direcionadas a funções que se moldavam ao instinto materno, como relata Guimarães e Ferreira (2009, p.137):

Quando muito, poderiam dedicar-se às obras sociais, praticando a filantropia. Ou, então, no caso das moças alfabetizadas de menor poder aquisitivo, havia a possibilidade de ganhar a vida como professora primária, atividade socialmente aceita por harmonizar-se com a “natureza feminina”, cujas características eram entendidas como uma “extensão do papel de mãe”. Tal como a maternidade, o magistério implicava devoção e sacrifício.

Consoante ao exposto, Guimarães e Ferreira (2009) destacam que precedente a Myrthes Gomes de Campos, outras grandes mulheres concluíram o curso de Direito, na Faculdade do Recife-PE: Maria Coelho da Silva Sobrinha, Delmira Secundina e Maria Fragozo em 1888, e posteriormente Maria Augusta C. Meira Vasconcelos em 1889. As precursoras bacharéis formaram-se, todavia não exerceram a profissão e dedicaram-se somente ao casamento e a família. A advocacia na época era um privilégio masculino e as mulheres eram subestimadas para o exercício da função, limitando-se às aspirações do lar.

A PRIMEIRA JUÍZA DO BRASIL

A cearense Auri Moura Costa foi a primeira mulher a tornar-se juíza no Brasil. Em uma época que os homens predominavam no judiciário, ela foi nomeada ao cargo e gerou muita inquietude naqueles que discordavam da sua presença no meio, conforme relata TESSLER (2013):

A primeira mulher na magistratura no Brasil foi a Dra. Auri Moura Costa, em Várzea Grande, no Ceará, em 1939, e consta da compilação feita por Graça Figueiredo que “o povo da cidade achou muito estranho uma mulher ocupando um cargo de tamanha relevância”. Registram os historiadores que ela só teria sido nomeada porque foi confundida com um homem, em razão do nome. Foi fruto de um equívoco a nomeação da primeira magistrada.

Essa informação evidencia a dificuldade de reconhecimento do potencial feminino no ambiente jurídico, as pessoas tentavam justificar a ascensão da juíza como um mero equívoco em razão do seu nome, não aceitavam um juiz mulher, porém Costa (2015) assevera que tais boatos foram esclarecidos mediante documento histórico nos arquivos do diário oficial que enfatiza a nomeação da bacharela.

A PRIMEIRA MINISTRA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)

Para o Ministro Celso de Mello (CONJUR, 2011), decano da Corte, a indicação de uma mulher a um cargo no STF seria um feito histórico de grande importância para o Direito e para a sociedade, uma oportunidade de reconhecer as capacidades e habilidades femininas no meio jurídico e fortalecer os princípios e valores preconizados pela legislação do país. Assim expressa em um trecho da sua carta de homenagem a primeira mulher que ocupou uma das onze cadeiras da Suprema Corte:

A presença luminosa da Ministra Ellen Gracie, no Supremo Tribunal Federal, traduz, com notável força e expressiva significação, o reconhecimento de que o processo de afirmação da condição feminina há de ter, no Direito, não um instrumento de opressão, mas uma forma de libertação destinada a banir, definitivamente, da práxis social, a deformante matriz ideológica que atribuíra, à dominação masculina, um odioso estatuto de hegemonia, incapaz de forjar uma visão de mundo compatível com os valores de uma sociedade fundada em bases democráticas e regida, dentre outros signos que a devem inspirar, pela igualdade de gênero.

Nesse diapasão, salienta-se que a ocupação do cargo no STF pela magistrada Ellen Gracie Northfleet em 14 de dezembro de 2000, trouxe uma amostra da desigualdade de gênero no país, onde mulheres que pleiteiam ascender profissionalmente vivem a mercê do julgamento machista oriundo das raízes sociais mais profundas. A ministra que chegou a presidir o STF, única mulher entre dez homens, se manteve na função por mais de uma década, aposentando-se em 08 de agosto de 2011 (CONJUR, 2011).

OS DIREITOS DA MULHER ADVOGADA

Ante às adversidades que a mulher transpôs ao ocupar o espaço jurídico, esta usufrui atualmente de alguns benefícios que garantem a acessibilidade no ambiente de trabalho. À luz do Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, a viabilidade do exercício da advocacia em momentos delicados da maternidade como a gestação, amamentação e adoção, foram elencados na Lei 13.363/2016 (Lei Júlia Matos) como direitos da mulher advogada:

Art. 7o-A. São direitos da advogada:

I gestante:

a) entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X;

b) reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais;

II lactante, adotante ou que der à luz, acesso a creche, onde houver, ou a local adequado ao atendimento das necessidades do bebê;

III gestante, lactante, adotante ou que der à luz, preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição;

IV adotante ou que der à luz, suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente.

§ 1o Os direitos previstos à advogada gestante ou lactante aplicam-se enquanto perdurar, respectivamente, o estado gravídico ou o período de amamentação.

§ 2o Os direitos assegurados nos incisos II e III deste artigo à advogada adotante ou que der à luz serão concedidos pelo prazo previsto no art. 392 do Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

§ 3o O direito assegurado no inciso IV deste artigo à advogada adotante ou que der à luz será concedido pelo prazo previsto no § 6o do art. 313 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

Mediante a transcrição, a operadora do Direito fica resguardada pelo ordenamento jurídico para que desempenhe suas funções profissionais sem prejuízos à vida familiar. Corroborando com o pensamento aristotélico (2001, p.40) de que “devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”, as causídicas tem seus direitos adequados às suas peculiaridades para que estas não abdicuem seu ofício em detrimento do lar.

Indubitavelmente, as pioneiras do Direito contribuíram de forma extraordinária para que tais direitos fossem garantidos quando a Comissão de Justiça, Legislação e Jurisprudência se declarou favorável às arguições da Dr^a Myrthes Gomes de Campos em 6 de julho de 1899 ao se opor às imposições sociais e insistir em sua estreia na tribuna:

[...] não se pode sustentar, contudo, que o casamento e a maternidade constituam a única aspiração da mulher ou que só os cuidados domésticos devem absorver-lhe toda atividade. [...] Não é a lei, é a natureza, que a faz mãe de família. [...] a liberdade de profissão, é, como a igualdade civil da qual promana, um princípio constitucional [...]; nos termos do texto do art. 72, § 22 da Constituição o livre exercício de qualquer profissão deve ser entendido no sentido de não constituir nenhuma delas monopólio ou privilégio, e sim carreira livre, acessível a todos, e só dependente de condições necessárias ditadas no interesse da sociedade e por dignidade da própria profissão; [...] não há lei que proíba a mulher de exercer a advocacia e que, importando essa proibição em uma causa de incapacidade, deve ser declarada por lei [...] (REVISTA IOAB, 6 jul. 1899 apud GUIMARÃES E FERREIRA, 2009).

Nesta linha de raciocínio, os direitos da mulher advogada cooperam para que ela não renuncie às suas aptidões jurídicas em decorrência de estereótipos, preconceitos e intolerâncias, legitimando as necessidades femininas em um período que exige maior atenção e cuidado. Com esse aparato jurídico, a operadora do direito mantém-se em equivalência ao sexo oposto no desempenho de suas funções e cumpre com fluidez a sua dupla jornada.

Dispõe a Cartilha de prerrogativas da Mulher Advogada, em seu plano de valorização criado em 2015, sobre a liberdade de exercício da advocacia sem assédio moral ou sexual, discriminação, preconceito ou violência de gênero, intervenções ou opiniões contrárias ao seu modo de ser e vestir o que quiser e igualdade de remuneração. Esses são temas importantes abordados pela Comissão da Mulher Advogada com a intenção de tolher manifestações misóginas e machistas que reverberam em ambientes onde a maioria eram homens e hoje imperam mulheres, como explana a autora:

O machismo existe, infelizmente. Ele é fruto da cultura patriarcal do Brasil e da resistência das pessoas em mudarem sua forma de pensar, resistência em se colocar no lugar do outro. Por mais que o ambiente jurídico seja um ambiente de pessoas instruídas e por isso se pense que isso não ocorre ou que não ocorre com tanta frequência, muito pelo contrário, ocorre diariamente. Acontece quando uma advogada é impedida de adentrar nas dependências do fórum pelo comprimento de sua roupa, o que não é fato raro, ocorre quando uma advogada é humilhada por um juiz em audiência; quando mesmo estando com a palavra, se dirigem ao sócio homem; quando uma parte falta com decoro; quando uma advogada não é levada a sério; quando um colega a aborda para forçar um acordo injusto por duvidar de sua capacidade ou por achar que ela é jovem demais; quando um colega tenta lhe desautorizar na frente de um juiz ou de seu cliente; quando até o estagiário da secretaria de uma vara quer “bancar o espertinho”, quando tem seus honorários desvalorizados; quando não existe no fórum uma sala de amamentação; quando não existe prioridade para advogada gestante e lactante; quando não existem advogadas nos conselhos, nos altos cargos, nas direções (SALES, 2018, p.04).

De acordo com Salgado (2017, p.01) “o mundo jurídico ainda é um mundo de predominância de valores masculinos, apesar das mulheres figurarem nos mais diversos cargos.” Destarte, a luta feminina por espaço no mercado de trabalho continua através da criação de leis que a protejam e fortaleçam os seus ideais de igualdade. Consolidando com as palavras da primeira advogada do Brasil:

[...] Envidarei, portanto, todos os esforços, afim de não rebaixar o nível da justiça, não comprometer os interesses do meu constituinte, nem deixar uma prova de incapacidade aos adversários da mulher como advogada. [...] Cada vez que penetrarmos no templo da justiça, exercendo a profissão de advogada, que é hoje acessível à mulher, em quase todas as partes do mundo civilizado, [...] devemos ter, pelo menos, a consciência da nossa responsabilidade, devemos aplicar todos os meios, para salvar a causa que nos tiver sido confiada. [...] Tudo nos faltará: talento, eloquência, e até erudição, mas nunca o sentimento de justiça; por isso, é de esperar que a intervenção da mulher no foro seja benéfica e moralizadora, em vez de prejudicial como pensam os portadores de antigos preconceitos. (O PAÍS, RIO DE JANEIRO, p.2, 1899 apud SALES, 2018)

Em face dos antigos estereótipos atrelados a imagem da mulher, a presença dela no âmbito jurídico incomoda aos que carregam em si resquícios de uma sociedade machista, onde ela era vista como incapaz de desenvolver funções que não fossem inerentes ao lar e a família. Em contraposição disto, a mulher como advogada desenvolve com maestria o seu trabalho, honrando àquelas que lhe deram a oportunidade de preencher um lugar almejado por muitos e ocupado por poucos.

DISPARIDADE DE GÊNERO

inicialmente cabe ressaltar que gênero é uma expressão que as diferenças entre mulheres e homens assumem nas sociedades no transcorrer da história (FONSECA, 2008). Trata-se de um papel social que é desempenhado por ambos a cada época em que vivem, baseado em uma construção ideológica imbuída de preconceito e juízo de valor. Com efeito, os membros sociais designam funções e profissões a cada gênero que foram naturalizadas ou romantizadas com o passar dos tempos e alicerçam os pilares da desigualdade. Contraditoriamente, a Constituição Federal do Brasil (1988), Art. 5º, caput, preconiza que:

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.

Conforme o artigo supramencionado, “somos todos iguais perante a lei”, as disparidades entre homens e mulheres não devem existir, as habilidades e competências não devem ser associadas ao gênero e sim ao potencial peculiar a cada pessoa. É intrigante como alguns papéis sociais são discriminados à mulher, delimitando suas funções e inferiorizando-a a uma condição de um ser incapaz de gerir um setor que não seja a própria casa. Esse é um argumento que é usado para fomentar a disparidade salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho, como demonstra Laís Abramo (2007 apud BERTOLIN, 2017 p.27):

Prevalece na sociedade brasileira a concepção de que as mulheres constituiriam uma força de trabalho secundária, sendo “especializadas” no trabalho doméstico, não remunerado e invisível, o que justifica elas continuarem recebendo salários inferiores no mercado de trabalho e permanecerem responsáveis pela maior parte das atividades realizadas no âmbito doméstico, dispondo de pouco tempo para qualificação, descanso e lazer.

No tocante a isso, a distribuição de papéis na sociedade prejudica a entrada e permanência de mulheres no mercado de trabalho quando são subjugadas, subestimadas e invisibilizadas. Essa correlação de papéis de gênero incorpora discursos machistas e misóginos que associam a mulher a figura de mãe, esposa e rainha do lar, excluindo qualquer pretensão profissional que venha a ter, pois a sua suposta fragilidade e o excesso de atividades domésticas não permitem que disponha de tempo para aspirar e desenvolver outras funções. Nesse contexto Bertolin (2017, p. 28) afirma que:

a importância que o cuidado com os filhos assume para a maior parte das mulheres trabalhadoras – e não é diferente para as advogadas – faz com que, muitas vezes, elas sejam consideradas “menos comprometidas” do que os colegas do sexo masculino, com relação ao trabalho produtivo, o que tem servido de justificativa para a não ascensão profissional de mulheres com responsabilidades familiares.

Infere-se que há uma insegurança em relação a contratação de mulheres no mercado de trabalho devido ao excesso de atribuições ao seu gênero, esta não honraria com os seus compromissos e traria prejuízos aos seus contratantes. Esse é um argumento usado para não admitir e impedi-la de ascender profissionalmente, porém na advocacia a mulher tem rompido barreiras e investido com muita sagacidade. De acordo com dados da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Nacional (2022), há uma proporção equilibrada entre homens e mulheres, todavia em alguns estados as advogadas se destacam e ultrapassam o número de advogados inscritos. Vide tabela a seguir:

Quantitativo Total Quantitativo por Gênero Quantitativo por Faixa Etária

Quadro da Advocacia regulares e recadastrados

SECCIONAL	Advogado(a)	Estagiário(a)	Suplementar	TOTAL
AC	3.643	21	397	4.061
AL	12.859	26	724	13.609
AM	12.892	16	1.031	13.939
AP	3.636	9	487	4.112
BA	52.544	285	2.913	55.722
CE	34.084	73	976	35.133
DF	46.167	499	4.945	51.611
ES	24.325	84	1.402	25.811
GO	47.063	343	3.126	50.532
MA	18.851	55	1.833	20.739
MG	128.629	3.489	4.085	136.183
MS	16.834	161	1.226	18.221
MT	21.599	954	1.850	24.403
PA	22.926	324	1.369	24.619
PB	19.147	68	632	19.847
PE	38.479	174	1.352	40.005
PI	15.576	56	685	16.317
PR	80.341	65	3.039	83.445
RJ	146.532	2.702	5.612	154.846
RN	14.427	85	774	15.286
RO	9.245	28	831	10.104
RR	2.416	27	329	2.772
RS	90.771	1.000	1.662	93.433
SC	45.662	81	3.857	49.600
SE	11.550	35	727	12.312
SP	342.906	3.018	9.969	355.893
TO	7.763	72	995	8.830
TOTAL	1.272.467	13.710	56.408	1.342.585

Segundo Bonelli et al. (2008, p. 268) apud Bertolin (2017), a feminização da advocacia é simultânea a uma estratificação da profissão, em que “a intensificação da divisão social do trabalho foi acompanhada da divisão sexual do trabalho”. Ao tempo que a primeira exigia especialização para o exercício de atividades intelectuais como o Direito, a segunda determinava especialização de atividades de acordo com o gênero. Por causa disso, durante muito tempo as oportunidades foram negadas às mulheres, visto que elas possuíam em seu cerne a natureza materna.

Dessa distinção acerca dos papéis femininos e masculinos decorre a divisão sexual do trabalho por setores de atividade, profissões e cargos, o que resulta na baixa participação das mulheres em determinadas ocupações e em postos de maior responsabilidade e de tomada de decisão. Como consequência, predomina no mercado de trabalho a segregação ocupacional horizontal, com a concentração de mulheres em profissões “femininas”, ou seja, naquelas ligadas aos cuidados pessoais e à educação. Ademais, elas enfrentam a segregação ocupacional vertical uma vez que ocupam, majoritariamente, postos subalternos na hierarquia ocupacional em funções de apoio e com escassa presença em postos de poder e direção (LAMEIRÃO, 2010, p.07).

A esse respeito, pode-se enfatizar que a antiga relação de poder entre homem e mulher no espaço familiar se reproduz no ambiente de trabalho quando o primeiro se recusa a ser subordinado do segundo impregnado pelo espírito de liderança e virilidade. Sobre isso Magalhães (2016, p.08) relata que “a situação diferencial de homens e mulheres no contexto organizacional é explicada por essa construção de papéis de gênero, a qual delimitou às mulheres os cuidados domésticos e aos homens, o provimento financeiro da família,” fato este que impede que essa dicotomia se desfça e essa relação de subserviência feminina inexistia.

Embora o número de mulheres advogadas seja significativo, é importante frisar que ainda há obstáculos a se transpor. Contrapondo o Artigo 7º, Inciso 30 da Constituição Federal do Brasil de 1988, que proíbe a diferença salarial baseada em sexo e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Artigo 5º, que diz que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”, os dados da pesquisa do IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019), mostram que há uma discrepância entre a Lei e a norma. Vide tabela a seguir:

Tabela 13.1 - Rendimento habitual de todos os trabalhos e razão de rendimentos das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais - 2019

Grupos de Idade e Grandes Grupos Ocupacionais	Rendimento habitual de todos os trabalhos						Razão (%)
	Total		Homens		Mulheres		
	Média	CV (%)	Média	CV (%)	Média	CV (%)	
Brasil	2 308	1,4	2 555	1,6	1 985	1,3	77,7
14 a 29 anos	1 420	0,7	1 483	0,9	1 337	1,1	90,1
30 a 49 anos	2 548	1,9	2 816	2,4	2 220	1,7	78,8
50 a 59 anos	2 703	2,1	3 075	2,4	2 204	2,8	71,7
60 anos ou mais	2 760	2,9	3 160	3,4	2 012	3,5	63,7
Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal (1)							
Diretores e gerentes	6 451	5,3	7 542	6,6	4 666	3,5	61,9
Profissionais das ciências e intelectuais	5 166	2,0	6 640	2,2	4 225	2,3	63,6
Técnicos e profissionais de nível médio	2 964	1,5	3 326	1,9	2 501	2,2	75,2
Trabalhadores de apoio administrativo	1 823	1,0	2 020	1,7	1 705	1,2	84,4
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1 612	1,0	2 035	1,4	1 295	1,0	63,6
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1 471	3,5	1 518	3,6	1 189	8,2	78,3
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1 649	1,0	1 757	0,9	1 132	4,4	64,5
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1 849	0,8	1 926	0,8	1 337	1,7	69,4
Ocupações elementares	1 025	0,6	1 074	0,8	978	0,7	91,1
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	4 925	2,6	4 899	2,8	5 164	4,6	105,4

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.
 Nota: Valores inflacionados para reais médios de 2019.
 (1) Exceto ocupações maldefinidas

Como se observa, ainda que exerçam as mesmas funções, a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres é estridente. Esse status quo reverbera os estereótipos de inferiorização do sexo feminino, alicerçados na esfera social antes mesmo de quando a mulher era legalmente proibida de trabalhar no extinto Código Civil de 1916, Art. 242 “A mulher não pode, sem autorização do marido: VII. Exercer profissão”. Essa relação de dominação homem X mulher se reflete no cotidiano dela, quando ela, mesmo tendo atributos para exercer uma função diretiva se submete a cargos menores em obediência à “hierarquia”.

Para Simone de Beauvoir (1980) apud Sales (2018, p.01) “é pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência.” É no exercício da profissão que os ideais de equidade se solidificam, a mulher torna-se mais forte, menos vulnerável e mais presente.

ANÁLISE PRÁTICA DA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS

Apesar de toda a evolução histórica de inserção da mulher no mercado de trabalho e garantias de direitos a mulher advogada, ainda existem situações de desrespeito dentro do próprio judiciário. Sobre isso, de forma exemplificativa analisa-se a jurisprudência:

MANDADO DE SEGURANÇA. ADVOGADA GESTANTE. ÚNICA PATRONA DA PARTE RÉ. IMPOSSIBILIDADE DE PARTICIPAR DA AUDIÊNCIA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO AO ADIAMENTO DO ATO. Apesar de a única advogada da ré não poder participar da audiência em razão da proximidade do parto, a Autoridade Coatora indeferiu o adiamento do ato. A insistência do juiz em realizar a audiência sem a participação da advogada, e ainda recomendar à parte a mudança de patrocínio, revela-se abusiva. Há nítida violação a direito líquido e certo da advogada, e a decisão, por via transversa, restringe o mercado de trabalho das mulheres gestantes, reforçando o preconceito social que ainda existe sobre o trabalho feminino.

Da apreciação do caso narrado, observa-se a desconsideração com o estado gestacional da mulher advogada pelo próprio magistrado, figura que representa o poder judiciário, tem conhecimento da Legislação Nacional, tem a função de dirimir conflitos, porém violando as prerrogativas da mulher advogada, duvidando do seu mérito e da competência da classe. Tal conduta infringe a mulher em sua totalidade, desvalorizando as suas conquistas e desacelerando os ideais de justiça e equidade.

Infelizmente essa não é uma situação isolada na qual uma mulher advogada gestante é submetida a uma situação humilhante no exercício da advocacia. Conforme o Jus Brasil (2016), uma causídica grávida de nove meses não teve concedido o seu pedido de remarcação de audiência, sendo desrespeitado o quadro delicado em que se encontrava. Diante do fato infortúnio, as OAB's nacional e seccional se mobilizaram em apoio a nobre colega e reuniram-se em um manifesto coerente às normas do órgão.

Sobre o caso em tela, convém mencionar a regra trazida pelo Regimento Geral da OAB, Título I, Seção II, Capítulo II, Art. 18: “O inscrito na OAB, quando ofendido comprovadamente em razão do exercício profissional ou de cargo ou função da OAB, tem direito ao desagravo público promovido pelo

Conselho competente, de ofício, a seu pedido ou de qualquer pessoa.” Essa é uma iniciativa da categoria que visa proteger os operadores do Direito e desagrar a ofendida no exercício do seu ofício, se retratando publicamente em controvérsia a situação vexatória.

Em decorrência do ambiente jurídico ter sido durante um longo período ocupado apenas por homens, ainda há resquícios, sinais de resistência quanto a presença e competência feminina no meio. De acordo com o Jus Brasil (2016), uma juíza e uma promotora foram ofendidas em audiência e tiveram suas supostas inépcias justificadas pelo advogado ofensor em razão do gênero. Vide trechos da petição elaborada pelo jurista com fundamentos arraigados nas raízes sociais do machismo:

..os mais graves erros judiciários são cometidos por mulheres juízas, sobretudo em área de família; ...A mulher tem uma disfunção hormonal provocada pela Tensão Pré-Menstrual, na qual naquele período perde o bom senso – o raciocínio lógico agindo, emocionalmente, no exercício da função jurisdicional; ...na medida em que as mulheres passaram a exercer as funções dos homens, adquiriram os mesmos vícios. Estes resultaram em agressividade excessiva, em razão da disfunção hormonal causada pela TPM...; O Órgão Especial do Tribunal de Justiça de São Paulo precisa constituir, urgentemente, uma comissão de juristas para levantar, classificar e determinar a natureza do erro judiciário. Se fizer isso constatará que as juízas incorrem em mais “erros inescusáveis” do que os homens, o que compromete a eficiência da prestação jurisdicional no Estado Democrático de Direito.

Em consonância aos argumentos apontados pelo advogado, cita Salgado (2017, p.02) que “a mulher nas profissões jurídicas não é afetada apenas por uma dificuldade de acessar os altos cargos, mas por uma gama muito ampla de discriminações diárias, que não cessam nem quando essas mulheres exercem os mais altos cargos.” Como se nota, independente da função exercida pela mulher, seja advogada ou não, a carreira jurídica tem seus percalços que ainda precisam ser transpostos. Apesar de não ser um espaço limitado a homens, o judiciário, ambiente que visa garantias e direitos fundamentais, ainda exala a herança patriarcal nas entranhas daqueles que se sentem ameaçados com a presença feminina.

É essencial salientar que os dois últimos fatos narrados acima ocorreram em 2016, ano da mulher advogada, quando a OAB se mobilizava em defesa da equidade de gênero, dos direitos e prerrogativas da mulher advogada. A Ordem dos Advogados do Brasil é um órgão que representa ostensivamente seus associados, protegendo-os em situações que violem os seus direitos e a sua atuação, porém também zela para que estes sejam dignos da sua proteção, mantendo a postura, o compromisso e a ética da classe.

É inconcebível que situações ora relatadas se repitam no cotidiano jurídico de forma tão vergonhosa. Não há um suporte legal que proíba a mulher de advogar, julgar, arbitrar, mediar, defender, acusar, peticionar e se destacar na carreira jurídica. É um ambiente comum a todas às pessoas empenhadas ao exímio exercício da profissão.

CONCLUSÃO

A dificuldade de inserção e permanência da mulher no mercado de trabalho são dois momentos históricos que despertaram a indagação a cerca dos fatores que contribuem com a desigualdade de gênero no ambiente jurídico. A trajetória feminina gira em torno de muita resiliência naquilo que se acredita. Uma vez subestimadas e invisibilizadas, as mulheres aprenderam com o seu sofrimento a buscar remédio para suas cicatrizes.

Marcas deixadas pelo tempo em que eram inferiorizadas, tratadas como meras serviçais, cuidadoras, subservientes e subordinadas ao domínio masculino. Uma supremacia que tinha em suas mãos o poder de decidir o futuro de suas filhas, esposas e irmãs. Poder com respaldo legal que intervia no direito de escolha do qual ela não tinha, pois não existia, era uma sombra do seu “tutor”.

Embora essa sujeição feminina não seja mais uma imposição social, o machismo continua enraizado nas entranhas masculinas sobrepondo o ambiente de trabalho, onde o homem insiste em interferir a ascensão da mulher, duvidando do seu potencial, das suas competências e habilidades, a fim de manter a hierarquia que antes se restringia ao ambiente familiar, quando ele ocupava o cargo de mantenedor.

Conforme a pesquisa levantada, apesar do número de mulheres na advocacia, da feminização do judiciário, ainda há uma resistência quanto a presença de causídicas no meio, são vistas como uma ameaça, uma afronta ao legado masculino. Essa desigualdade de gênero no ambiente jurídico é algo rotineiro e vergonhoso, porém não inibe às mulheres de buscarem o seu espaço e ter o seu valor profissional reconhecido. Valor este que demonstra o quanto são inteligentes, capazes e sagazes no exercício do ofício, pois mesmo diante das adversidades, da discriminação e da disparidade, destacam-se em diferentes cargos, desenvolvendo múltiplas funções, sem abdicar a maternidade e o matrimônio.

Este estudo objetivou identificar fatores que contribuem com a desigualdade de gênero no ambiente jurídico. Uma pesquisa pertinente que aponta fatores culturais como: os papéis de gênero na sociedade e a divisão sexual do trabalho como vetores principais da disseminação do machismo. Mesmo com as modificações sociais, a cultura machista se mantém internalizada na figura masculina que para perpetuar o status quo de virilidade externaliza uma relação ilusória de dominação como nos casos explanados acima, onde advogadas, juíza e promotora foram expostas a situações de inferiorização do sexo feminino.

Por tais razões, é preciso discutir, dar maior visibilidade a temática, incentivar novas pesquisas, visto que às mulheres as oportunidades foram negadas durante um longo período e se estas hoje ocupam um grande espaço no judiciário, mesmo diante de tantos obstáculos, está mais do que comprovada a sua credibilidade e eficiência.

REFERÊNCIAS

ARISTOTELES. *Ética a Nicômaco*; tradução de Mário Gomes Kury. 4ª Ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

BRASIL. Código Civil de 1916 - Lei 3071/16 | Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. In: *Vade Mecum – Acadêmico de direito*. 5 ed. Organizadora: Anne Joyce Angher, Ed Rideel, São Paulo, 2008.

. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

. Lei nº 13.363, de 25 de novembro de 2016. Altera a Lei 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015/CPP. Diário Oficial da União de 28 de novembro de 2016. Disponível em: L13363 (planalto.gov.br) Acesso em 15/04/2022.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Feminização da advocacia e ascensão das mulheres nas sociedades de advogados. *Cadernos de pesquisa*. V.47. nº163. p.16-42 jan./mar 2017.

COSTA, Gisela Nunes da. Auri Moura Costa. In: *Revista Themis. Periódico Científico da Escola Superior de Magistratura do Estado do Ceará (ESMEC)*, vol. 13, Ceará, 2015.

FONSECA, R. (2008). Considerações sobre violência doméstica, gênero e o trabalho das equipes de saúde familiar. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 42(3), 591-595.

GUIMARÃES, Lúcia Maria Paschoal e FERREIRA, Tania Maria Tavares. Myrthes Gomes de Campos: pioneirismo na luta pelo exercício da advocacia e defesa da emancipação feminina. In: *Revista do Instituto de Estudos de Gênero*, v.9, n.2, Niterói, RJ, 2009.

LAMEIRÃO, Adriana Paz. A participação feminina na magistratura e o processo de empoderamento das mulheres na carreira. *Análise da justiça comum do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre, 2010.

MAGALHÃES, Denise Maria Lima. *Desigualdades de gênero no contexto organizacional*. Belo Horizonte, 2016.

SALES, Mariah Camelo Correia. *Advocacia feminina: Igualdade, desafios e conquistas*. In: *Revista Jurídica da OAB Alagoas. Direitos das mulheres: cidadania e igualdade de gênero – Ano da Mulher Advogada*, 2016. Brasília: OAB, Conselho Federal, Comissão Nacional da Mulher Advogada, 2018.

SALGADO, Giselle Mascarelli. *As Mulheres no campo do Direito: Retratos de um machismo à brasileira*. São Paulo, 2017.

Advogada desrespeitada por Juiz é desagravada em Fórum da Ceilândia. JusBrasil, 2016. Disponível em: Advogada desrespeitada por juiz é desagravada em Fórum da Ceilândia (jusbrasil.com.br) Acesso em: 19/05/2022.

Além do absurdo: Advogado defende inépcia de juíza por ser mulher. JusBrasil, 2016. Disponível em: Além do absurdo: advogado defende inépcia de juíza por ser mulher (jusbrasil.com.br) Acesso em: 19/05/2022.

A trajetória da primeira mulher a integrar o supremo. Revista Consultor Jurídico, 11 de agosto de 2011, 19h00. ISSN 1809-2829. Disponível em: ConJur - Ellen Gracie: A trajetória da primeira mulher a integrar o Supremo Acesso em 20/03/2022.

BRASIL, Ordem dos Advogados. Institucional/Quadro da advocacia. Disponível em: OAB | Ordem dos Advogados do Brasil | Conselho Federal Acesso em 21/04/2022

BRASIL, Ordem dos Advogados. Normas/Regulamento Geral. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/AbriuPDF?LivroId=0000004095> Acesso em 19/05/2022.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil | IBGE Acesso em 21/04/2022

BRASIL, Ordem dos Advogados. Cartilha de Prerrogativas da Mulher Advogada. Comissão Nacional da Mulher Advogada. Disponível em: OAB | Ordem dos Advogados do Brasil | Conselho Federal / Cartilha_Prerrogativas_Mulheres.pdf (oab.org.br) Acesso em 21/04/2022.

TESSLER, Marga Inge Barth. O papel da mulher no Poder Judiciário. In: Revista de Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre, n. 53, abr. 2013. Disponível em: Revista de Doutrina da 4ª Região (trf4.jus.br) <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1353> Acesso em: 19/03/2022

TRT-1, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - Mandado de Segurança Cível: MSCIV 01025084020215010000 RJ. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. DJ: 04/01/2021. JusBrasil,2021. Disponível em: <https://trt1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1353200120/mandado-de-seguranca-civel-msciv-1025084020215010000-rj> Acesso em: 19/05/2022.

Recebido em: 06 de abril de 2023

Avaliado em: 10 de março de 2023

Aceito em: 20 de junho de 2023

1 Bacharelada em Direito pela Faculdade de Petrolina (FACAPE)

E-mail: najlarodriguesadv@gmail.com