

Crescimento Vertical na Carreira - A Barreira Invisível Enfrentada Pelas Advogadas

Marisa Chaves Gaudio¹

Resumo: Com a promulgação da Constituição da República de 1988, a mulher passou a ter papel de protagonista nos espaços de poder. A opressão moral e física da sociedade patriarcal passaram a não ser mais aceitas com naturalidade pelas mulheres que continuam a procurar lugar, oportunidades, vitórias e empoderamento no Brasil. Ainda que tenha havido crescimento das mulheres no mercado de trabalho uma barreira invisível impede seu crescimento, em diversas profissões, incluindo a advocacia.

Palavras-chave: Igualdade. Gênero. Oportunidade. Advocacia. Mercado de trabalho. Ascensão. Empoderamento.

Breve Histórico da Luta Por Igualdade no Mercado de Trabalho

A desigualdade entre os gêneros perpassa por um paradigma que sempre legitimou declaradamente a organização familiar como sendo meramente patriarcal, com preferência e visibilidade ao homem em detrimento de emancipação e empoderamento da mulher.

¹ Advogada Colaborativa e Mediadora de Conflitos. Graduada pela PUC/RJ Pontifícia Universidade Católica do Estado do Rio de Janeiro; pós-graduada em Direito Civil pela ESA Escola Superior de Advocacia. Pós-graduada em Mediação com ênfase em Família pela UCAM e capacitada pelo Instituto Mediare em Mediação de Conflitos; Professora da ESA da OAB/RJ e da UNIFESO Centro Universitário Serra dos Órfãos; Presidente da OAB/Mulher da Seccional do Rio de Janeiro; Diretora da CAARJ; Diretora Presidente do IBDFAM - Instituto Brasileiro De Direito De Família - Núcleo Teresópolis; Vice-presidente da Comissão de Direito de Família e de Práticas Colaborativas da OAB/RJ; Membro das Comissões de Direito Homoafetivo, de Mediação de Conflitos, de Bioética e Biodireito da OAB/RJ; Mediadora da Câmara de Mediação da OAB/RJ; Membro da Comissão de Diversidade Sexual do IBDFAM Nacional e do Rio de Janeiro; Membro da Comissão Nacional pela Aprovação do Estatuto da Diversidade Sexual; Coautora do livro “Multiplicidade e Direito as novas cores do ordenamento jurídico brasileiro: artigos e fotos selecionados”, ed. ARD Associação Refletindo o Direito, Bento Gonçalves, RS, 1ª ed. 2015.

A luta pelos direitos das mulheres é de longa data e atingiu grande vitória quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, tratando da igualdade de gêneros e representando, assim, um marco na proteção dos direitos das mulheres.

Apesar dessa evolução, existem muitas perguntas sem respostas e a única certeza é a resistência da sociedade. A tão sonhada igualdade ainda não se tornou efetiva.

Segundo a ONU Mulheres – entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres – os direitos econômicos e sociais das mulheres representam o conjunto de direitos em que menos se avançou no mundo nas últimas décadas².

Retornando ao tempo do surgimento do ramo do Direito do Trabalho, verifica-se a principal razão de sua existência, a desigualdade entre as pessoas envolvidas nas relações de trabalho. E o objetivo que fora o de igualar legalmente as partes que se encontravam em situação desigual.

Em que pese a legítima preocupação com a desigualdade entre empregador e empregado, outros seguimentos necessitavam e ainda necessitam de proteção, sendo este o caso das desigualdades de gênero. A história nos revela que o mercado de trabalho se consolidou com expressivos fatores de desigualdades entre homens e mulheres. É certo que muitos tipos de desigualdades sociais existem mundialmente, mas faremos aqui o recorte da desigualdade de gênero.

Não é desconhecido que historicamente as mulheres sempre foram discriminadas, consideradas como sexo “frágil” e em relação ao mercado de trabalho não poderia ser diferente. Além da constante pressão social pela mulher “bela, recatada e do lar”, demonstrando que a proteção constitucional ainda precisa ser efetivada, em particular no que diz respeito à mulher no mercado e trabalho.

Nos últimos cinquenta anos, por diversas razões em nível mundial, mas por um conjunto de fatores econômicos e culturais, apontados pelos estudiosos, como o avanço da industrialização, a continuidade do processo de urbanização e a queda das taxas de fecundidade, houve crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho.

Mesmo enfrentando barreiras do preconceito e machismo enraizado nas sociedades, as mulheres vem ocupando gradativamente mais espaços sociais, políticos, econômicos bem

² <http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/empoderamento-economico/>

como em algumas atividades laborativas que não eram bem vistas, passaram a ser valorizadas. Ainda assim, mesmo ingressando mais nesses espaços, pouco poder é destinado às mulheres. É como se o “sexo frágil”, tivesse que ser protegido e por isso não pode comandar.

Não é difícil constatar que o tratamento dado ao trabalho das mulheres ainda se difere do dado ao trabalho dos homens, sendo inexorável que se pense em políticas públicas e ações que possam minimizar tal problema. Ainda que o sistema jurídico-trabalhista traga proteção ao trabalho da mulher, ainda não se tornou efetiva a proteção, haja vista que esses mesmos dispositivos legais acabam, por vezes, afastando as mulheres do mercado de trabalho e mais ainda, de ascensão profissional.

O Monopólio e Divisão Sexual do Trabalho na Advocacia

Na segunda metade do séc. XX, as mulheres passaram a ingressar mais em carreiras tradicionalmente masculinas. Paralelamente a esse fenômeno e pela globalização da economia, a advocacia passou por transformações no modelo de sociedade de advogados, havendo multiplicação dessas sociedades.

Os chefes de Estado sempre foram os homens do Direito, portanto, a carreira jurídica, mais que as demais, sempre foi eivada de machismo, misoginia, exclusão e barreiras. Nos últimos anos as carreiras jurídicas, em especial, a advocacia, tem se convertido numa profissão cada vez mais feminina. As mulheres já contabilizam 50% dxs advogadxs brasileirxs.

No Brasil surgiram três tipos mais comuns de escritórios/atuação:

- ✓ um ou poucos advogados - modesto
- ✓ escritórios boutique – um adv. mais conhecido e outros especializados em áreas
- ✓ médios ou grandes (e muito grandes) sociedades de advogados com atendimento a empresas (inclusive estrangeiras) de atuação nacional.

O ingresso de mulheres nas carreiras jurídicas veio acompanhado de um processo de fechamento, baseado em estrutura hierárquica de poder e manutenção de monopólio masculino.

Verifica-se que as mulheres, na busca pelo respeito e aceitação (inconsciente), utilizaram-se de roupas e comportamentos masculinos.

Os níveis da carreira em escritórios de médio e grande porte, em geral baseiam-se na estrutura: júnior, pleno e sênior. E, ao final, chega-se ou espera-se chegar, à parte da sociedade.

Nesse contexto, pesquisas mostram as *mulheres em percentual pequeno, revelando a chamada segregação vertical* ou “teto de vidro” (fenômeno mundial).

As mulheres que ultrapassam esses limites invisíveis, mas reais, infelizmente, são consideradas excepcionais, reforçando a regra de inferioridade de mulheres “comuns”.

Muitas são as causas de evasão de mulheres da advocacia, dentre elas as mais comuns: *maternidade e descrença*. Para os sócios de grandes escritórios, em geral, a percepção é de incompatibilidade entre funções de mãe/dona de casa com as rotinas pesadas do trabalho.

Encontramos nesses locais, pessoas *a priori* bem intencionadas, mas que espelham o machismo enraizado, com frases tipo: “*estamos pensando nela e em seus filhos*”, quando optam por designar um homem para esta ou aquela reunião/compromisso, ao invés de uma mulher.

Constata-se que 6 em cada 10 profissionais dos 62.309 registrados na OAB em âmbito nacional, com até 25 anos são mulheres. Entre 26 a 49 anos, 54% dos 466.452 advogados são do sexo feminino. Nas faculdades de Direito, a proporção se mantém: 471.499 dos 852.703 estudantes matriculados nos inúmeros cursos do país, o equivalente a 55% do total, são mulheres³.

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que é respondida por todas as pessoas jurídicas com CNPJ ativo na Receita Federal, 55% dos profissionais que possuem vínculo de emprego, em escritórios e/ou em empresas, são mulheres.

Apesar dos expressivos números de contratação de mulheres nos quadros dos escritórios, o cenário se inverte quando se analisa o topo da cadeia.

³ <https://jota.info/advocacia/nao-e-mimimi-08032017>

Um levantamento feito pela advogada Isabelle Glezer, da consultoria Impulso Beta, com alguns dos maiores escritórios do país, mostrou que na base, 8 dos 9 escritórios analisados possuíam mais mulheres do que homens, enquanto as sócias, em média, representavam apenas 30%. “Há uma espécie de teto de vidro na carreira, que cria uma barreira estrutural para a ascensão das mulheres”, analisa Isabelle⁴.

A luta é de todos, mas as mulheres não podem se deixar sujeitar pelas imposições do patriarcado, a voz das mulheres precisa ecoar para que nunca mais as calem e para que não se sintam intimidadas ou inferiorizadas. Tempos sombrios não podem voltar, e a luta diária é para que nunca mais aconteça.

Masculinização da Profissão

Quando se fala em trabalho da mulher, em qualquer segmento, é importante destacar que não é dado ao trabalho da mulher o mesmo tratamento que se dá ao do homem, havendo, por conseguinte, a necessidade de mecanismos compensadores de desigualdades.

Infelizmente, o sexismo “invisível” está presente em muitos ambientes profissionais. A discriminação de gênero está nas entrelinhas.

A mulher encontra desafios em todos os campos da sua vida. Diriam alguns que o homem também tem muitos desafios. Claro. Mas o que se pontua aqui é o desafio maior, aquele que vai além do esperado, não em razão de dificuldades financeiras que atingem a sociedade de forma geral, mas aqueles problemas que persistem por conta, simplesmente, do gênero feminino. Tais dificuldades passam despercebidas aos olhos do masculino que acorda todos os dias, lê o jornal, se assombra com algumas notícias, devolve a xícara para a mesa para que sua esposa pegue e lave, e depois é só sair para mais um dia de trabalho, certo de que seu “staff” dá conta da louça, de arrumar a cama, de levar os filhos para escola e sair para o trabalho, ou não.

Os desafios feministas já começam aí. Ou melhor, começaram há tempos, quando o mesmo comportamento era utilizado pelo pai, pelo avô, e por toda sociedade patriarcal. Elas saem de casa dispostas a lutar pelo seu aprimoramento profissional e chega ao escritório onde trabalho (fazendo aqui esse recorte de tipo de função, trabalho). Lá seus colegas homens estão no café debatendo o futebol ou aquela saidinha do fim de semana. Ela chega. Acaba a conversa. Por

⁴ <https://jota.info/advocacia/nao-e-mimimi-08032017>

quê? Talvez porque tenha uma conhecida que namora um deles, ou porque futebol não seja coisa de mulher comentar ou mesmo porque com a mulher ali já não é mais a mesma coisa.

As mulheres tem que convencer os colegas de trabalho que não há problema em falar desses assuntos na frente dela. Claro, desde que a fala não seja machista e preceituosa. É, pode ser que não dê mesmo para ela ouvir certos assuntos. Ao menos calada.

Dali então ela segue para responder e-mails a clientes e percebe o tom prepotente em algum deles enquanto sabe que um homem não seria tratado assim. Por quê? Lembramos recente caso (em março de 2017) de colega de trabalho que se fez passar pela colega mulher:

“Então um dia eu estava mandando e-mail para um cliente e ele está apenas sendo IMPOSSÍVEL. Rude, desdenhoso, ignorando minhas perguntas”, tuitou. Até que ele percebeu que estava assinando como Nicole.

Ele então passou a mandar e-mails para o mesmo cliente sob a assinatura dele mesmo, e tudo mudou. “Recepção positiva, me agradecendo pelas sugestões, responde prontamente, dizendo ‘ótimas questões!’. Tornou-se um cliente modelo”, disse ele no Twitter.

Após ver a mudança repentina, Schneider e Nicole tiveram uma ideia: iriam mandar e-mails com as assinaturas trocadas por duas semanas.

“Eu estava no inferno. Tudo o que eu pedia ou sugeria era questionado. Clientes com os quais eu antes poderia lidar até dormindo mostraram-se arrogantes. Um perguntou se eu era solteiro”, relatou”.⁵

A verdade é que muitas mulheres acabam concluindo que precisam se masculinizar para “chegar lá”. E as mulheres que optam pela maternidade não se encaixam nesse perfil masculino. A mulher que opta por não ser mãe é vista em geral como aquela que pode chegar à sociedade do escritório, pois ela terá mais tempo para se dedicar, enquanto as mulheres mães vão ter que interromper suas carreiras ou se contentar em serem sêniores ou plenas.

⁵ <https://exame.abril.com.br/carreira/editor-troca-de-e-mail-com-colega-mulher-e-relata-a-experiencia/>

Infelizmente esse pensamento está não só entre os homens como também entre as mulheres. Muitas mulheres empresárias – e aqui falando fora da advocacia também – tem receio de contratar mulheres e se alguma delas engravidar, pensa que perderá força de trabalho e ainda terá que arcar com os custos da licença maternidade. Sim, isso é um fato. O problema é como se lida com o fato. Enquanto o mercado de trabalho tratar com discriminação a mulher, a possibilidade da gravidez sempre a afastará.

Os homens ainda não dividem tarefas, ainda não são em sua maioria, parceiros das mulheres. E se os homens precisam ter a sensibilidade e entendimento sobre a questão, as mulheres precisam entender umas às outras e se apoiar. Isso é sororidade.

Perspectivas Para o Alcance da Igualdade de Gênero na Advocacia

A primeira questão que precisa ser observada é evidenciarmos que a igualdade não foi alcançada e não negar que exista discriminação por sexo.

No contexto de trabalho feminino, o apoio familiar é essencial. Existem países como a Suécia, por exemplo, onde o pai também tem direito licença quando do nascimento do filho. Seria o caso de estudarmos a ideia de licença parental nos mesmos moldes da licença maternidade, como opção para o casal conjugal ou somente parental, mas de toda forma, buscarmos uma alteração legislativa, de vez que não só para diminuir a pressão no trabalho para a mulher, como contemplaria também o homem com o direito de estar mais tempo com seus filhos, o que certamente vai ser importante para a criança.

Espaços adequados nos escritórios para as advogadas deixarem seus filhos enquanto trabalham mostra-se como excelente ferramenta não só para que a mulher sintam-se seguras e trabalhem despreocupadas, como aumente sua produtividade, inclusive por conta da satisfação pessoal que tal medida acarreta. Muitos países com grandes empresas, como Google e Facebook, já adotaram essas medidas não só para incentivar e melhorar a produção na/da empresa, mas, também, para se aproximarem da realidade de cada funcionário, em especial, àquelas que estejam precisando de atenção especial.

Internamente, nas sociedades de advocacia, importa modificar critérios para se aferir comprometimento. Flexibilidade de horário, *home office*, são ideias interessantes a serem exploradas. Regras de *compliance* – responsabilidade social, também chegam em boa hora

para repensarmos conceitos e atuação e essencialmente substituir a cultura de presença pela cultura de responsabilização. Para a aferição de desempenho, não necessariamente é preciso medir as horas trabalhadas internamente, mas essencialmente a dedicação e compromisso.

E além de tudo já apontado, investir em informação e educação da sociedade. É preciso analisar com seriedade a questão, promovendo uma mudança de cultura, aliada à vontade política.

Conclusão

A sociedade brasileira constitui-se sob a égide do patriarcado, do machismo e sustenta-se na desigualdade de gêneros sob a falaciosa ideia da mulher como sexo “frágil”, cultuando a supremacia masculina. Em que pese as diferenças biológicas, não há que se falar em fragilidade “por natureza” e ademais, social, política e juridicamente, não pode existir diferença.

Nos currículos escolares não encontramos o estudo da sexualidade e das questões de gênero e assim se naturaliza a discriminação e a violência contra a mulher.

A grande luta das mulheres por igualdade, passa pela necessidade de visibilidade e respeito à dignidade. A igualdade constitui-se um direito fundamental e integra o conteúdo essencial da ideia de democracia. Da dignidade humana resulta que todas as pessoas são fins em si mesmas⁶, possuem o mesmo valor e merecem, por essa razão, igual respeito e consideração⁷. A igualdade veda a hierarquização dos indivíduos e as desigualdades infundadas, e impõe a neutralização das injustiças históricas, econômicas e sociais, bem como o respeito à diferença.

Aqui cabe uma citação à célebre obra de Simone de Beauvoir, que revolucionou a literatura feminista em meados do século XX. Começamos com a célebre frase que marcou o feminismo de nossos tempos e que abre o segundo volume da obra:

⁶ Uma das formulações do imperativo categórico kantiano tem a seguinte dicção: toda pessoa, todo ser racional existe como um fim em si mesmo, e não como meio para o uso arbitrário pela vontade alheia V. Immanuel Kant, *Fundamentação da metafísica dos costumes*, 2004, p. 71 e 68.

⁷ Ronald Dworkin, *Taking rights seriously*, 1997, p. 181. A primeira edição é de 1977.

NINGUÉM NASCE MULHER, TORNA-SE MULHER. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico, define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Só a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um outro. Enquanto existe para si, a criança não pode apreender-se como sexualmente diferenciada. Entre rapazes e raparigas, o corpo é, em primeiro lugar, a irradiação de uma subjetividade, o instrumento que efetua a compreensão do mundo: é através dos olhos, das mãos, e não das partes sexuais, que apreendem o universo. [...]

Dar visibilidade às mulheres em suas trajetórias é muito importante. Mostrar aquelas que ocupam cargos de poder é importante para motivar outras a percorrer tal caminho e para motivar a superação de preconceitos históricos que perduraram por séculos nas sociedades, preconceitos ainda expressos.

E, para que se atinja a igualdade efetiva entre os gêneros as mulheres precisam ser empoderadas no trabalho. Através do trabalho é que elas se emanciparão, não só econômica, mas psicologicamente. A busca vai, muito além, não apenas no que diz respeito ao status quo profissional, mas sobretudo em relação à própria felicidade da mulher.

O princípio constitucional da busca da felicidade, que decorre, por implicitude, do núcleo de que se irradia o postulado da dignidade da pessoa humana, assume papel de extremo relevo no processo de afirmação, gozo e expansão dos direitos fundamentais, qualificando-se, em função de sua própria teleologia, como fator de neutralização de práticas ou de omissões lesivas cuja ocorrência possa comprometer, afetar ou, até mesmo, esterilizar direitos e franquias individuais. Assiste, por isso mesmo, a todos, sem qualquer exclusão, o direito à busca da felicidade, verdadeiro postulado constitucional implícito, que se qualifica como expressão de uma ideia-força que deriva do princípio da essencial dignidade da pessoa humana.⁸

⁸ Ministro Celso de Mello – RE 477.554 AgR/MG

Conforme nos ensina Szaniawski⁹: *"O direito à vida, o direito à integridade psicofísica e o direito à saúde constituem o trinômio que informa o livre desenvolvimento da personalidade e a salvaguarda da dignidade do ser humano, traduzindo-se no exercício da cidadania"*.

As mulheres conquistaram espaço no mercado trabalho já há algum tempo. Elas são hoje, por exemplo, 50% da advocacia nacional. Mas algumas situações do dia a dia revelam que, embora enfraquecido e mais velado, o machismo ainda sobrevive nos detalhes.

É preciso ocupar espaços de poder, mas quem é do “sexo frágil”, não pode comandar. Essa é a forma de nos colocar no espaço que nos foi destinado historicamente e é nítido que precisamos romper esse pensamento para avançar.

Importa pontuar que essa luta não significa tirar o espaço dos homens, mas construir um espaço conjunto, para que se tenha o direito de viver plenamente.

O direito à vida é mais que somente possuir vida biológica, é poder viver em plenitude, viver com autonomia, liberdade, dignidade humana e amor, amor a si, amor ao próximo, sem julgamento e sem submeter-se à moralidade da sociedade patriarcal, ou à omissão estatal nas políticas públicas para as mulheres.

O direito à vida é superar-se a cada dia, é evoluir historicamente sem empacar-se sob os olhos maldosos daqueles preconceituosos, machistas e misóginos. A ocupação de espaços de poder é, sim, possível. A mulher pode e deve ser protagonista da sua própria história.

⁹ SESSAREGO, Carlos Fernandez. El cambio de sexo y su incidencia en las relaciones familiares. In: Revista de Direito Civil, vol. 56, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991, p.176.