

2013

A Sociologia Comparada Das Advogadas: A Feminizacão da Profissão Jurídica (Comparative Sociology of Women Lawyers)

Carrie Menkel-Meadow
UC Irvine School of Law

Follow this and additional works at: http://scholarship.law.uci.edu/faculty_scholarship



Part of the [Law Commons](#)

Recommended Citation

Carrie Menkel-Meadow, *A Sociologia Comparada Das Advogadas: A Feminizacão da Profissão Jurídica (Comparative Sociology of Women Lawyers)*, 8 *Panóptica, Vitória* 67 (2013).

This Article is brought to you for free and open access by UCI Law Scholarly Commons. It has been accepted for inclusion in Faculty Scholarship by an authorized administrator of UCI Law Scholarly Commons.

PANÓPTICA

A SOCIOLOGIA COMPARADA DAS ADVOGADAS: A FEMINIZAÇÃO DA PROFISSÃO JURÍDICA¹

Carrie Menkel-Meadow
Universidade de Georgetown (EUA)

1. INTRODUÇÃO

A história das mulheres na profissão jurídica é fácil de contar, mesmo através de culturas jurídico-nacionais díspares. Até recentemente elas não eram encontradas em números significativos entre bacharéis em direito, profissionais do direito ou em nenhuma outra ocupação que envolvesse trabalho jurídico, mesmo que apenas superficialmente. Para a maioria das nações isto mudou radicalmente nos anos 70 com a expansão da educação universitária, que acabou por propiciar a inclusão das mulheres e o desenvolvimento simultâneo do aumento do papel da universidade no treinamento de profissionais do direito em muitos países.

Em alguns países as mulheres eram proibidas, por lei, de ocupar cargos jurídicos mesmo que tivessem conhecimento de leis ou trabalhassem como aprendizes de um advogado. Nestes países foi necessária uma mudança legal, ou por legislação ou por desenvolvimento jurídico comum, a fim de criar regras de admissibilidade na prática jurídica. Em outros países, como a Nova Zelândia, por exemplo, as mulheres nunca foram legalmente proibidas de exercer a profissão, porém optavam em não fazê-lo. A participação das mulheres na profissão pavimentou fortemente o caminho do desenvolvimento em outros países com barreiras mais formais. As barreiras sociais para entrar e participar na profissão parecem ser mais poderosas do que os limites legalmente prescritos. Similarmente, o movimento feminista internacional, a

¹ Traduzido e publicado após autorização da autora. Tradução: Lucinelli Kuster. Revisão: Luana do Amaral Peterle.

² L. Gordon, "Women's Body, Women's Right: A Social History of Birth Control in America (New York: Grossman, 1976).

democratização das universidades, os novos métodos de controle da natalidade², e as diferentes atitudes em relação à família efetuaram enormes mudanças na participação das mulheres na profissão jurídica.

Este ensaio explora a “feminização” da profissão jurídica sob várias perspectivas. Em primeiro lugar, dados sobre a participação das mulheres na profissão jurídica foram apresentados, principalmente por fontes secundárias, incluindo os relatórios preparados pelo Grupo de Trabalho para Estudo Comparativo de Profissões Jurídicas³. Alguns dados primários dos Estados Unidos e Canadá serão novamente analisados. Há de ser considerado que os dados apresentados representam desproporcionalmente nações industriais ocidentais; há uma grande falta de representação do terceiro mundo e em nações pouco desenvolvidas. Em parte, isto se deve à gradação de desenvolvimento da profissão jurídica em tais nações⁴. A escassez de dados destes países limita o entendimento sobre o impacto de alguns sistemas legais na cultura jurídica indígena.

Segundo, as implicações de uma rápida expansão de advogadas em diferentes segmentos da profissão jurídica serão exploradas, principalmente como especulações e sugestões para pesquisas futuras. Estas especulações baseiam-se em dados atualmente existentes e sugestões retiradas da teoria feminista e da pesquisa sociológica das ocupações. Pode ser muito cedo para desenhar precisamente a figura de como será para as mulheres a participação na profissão jurídica. Talvez formulando algumas perguntas interessantes, poderemos dirigir nossa atenção para os assuntos mais importantes para o estudo.

Em resumo, o presente trabalho explora várias dimensões do termo “feminização” da profissão jurídica. Por um lado, podemos considerar a profissão feminizada simplesmente pelo aumento da participação das mulheres. Por outro lado, a questão de se uma profissão será “feminizada” – isto é, modificada ou influenciada por mulheres na profissão, é um

² L. Gordon, “Women’s Body, Women’s Right: A Social History of Birth Control in America (New York: Grossman, 1976).

³ O Grupo de Trabalho para Estudo Comparado de Profissões Jurídicas é um componente do Comitê de Pesquisa Jurídica da Associação Internacional de Sociologia. Os relatórios nacionais considerados neste artigo cobrem Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Escócia, Nova Zelândia, Bélgica, Alemanha, Noruega, França, Itália, Espanha, Iugoslávia, Brasil, Venezuela, Japão e Índia.

⁴ Olhar R. L. Abel, “The Underdevelopment of Legal Professions: Review Article on Third World Lawyers” (1982) A. B. F. Res. J. 871.

assunto de ordem diferente. Existe um nível de complexidade na definição do que seria “feminizada”. Para aqueles que atribuem qualidades “femininas” para mulheres (ou para homens), a profissão jurídica se torna “feminizada” quando estas qualidades femininas (empatia, compreensão, conforto, cooperação) são reconhecidas, apreciadas e absorvidas no desempenho de tarefas e funções legais⁵. Para outros a profissão se torna “feminizada” não pelas atribuições estereotipadas de qualidades de gêneros na prática do direito⁶, mas por uma influência feminina que inclui mudanças na prática jurídica (adaptações entre trabalho e família) e no direito substantivo em si mesmo (variando de problemas de discriminações nas contratações até o direito familiar e criminal). As questões aqui, que derivam em parte de importante trabalho efetivado no campo da jurisprudência feminina⁷, estão preocupadas em descobrir se as mulheres que entram na profissão irão se acomodar ao modelo masculino do que significa ser advogado ou se a profissão irá inovar e adaptar-se para aceitar entrantes previamente excluídos, que podem oferecer novas perspectivas de como a prática do direito pode ser conduzida⁸.

Sociólogos da profissão jurídica desenvolvem uma tarefa valiosa em reportar o número e a distribuição de grupos sociais particulares nas profissões⁹. Padrões estatísticos revelam muito da história da mudança macro social. Identificar os padrões da mudança agregada é, contudo, parte da história. Em primeiro lugar, explicações dos padrões devem ser desenvolvidas. Segundo, mudanças e tendências em níveis micro e qualitativos também devem ser identificados, não apenas para predição sobre futuras macro mudanças, mas para explanações mais ricas possíveis e para as observações das variações e desvio das normas que podem

⁵ Olhar E. Lenz e B. Myerhoff, “The feminization of America”. (Los Angeles: Jeremy P. Tarcher Inc., 1985) e também, S. Sherry, “Civic Virtue and the Feminine Voice in Constitutional Adjudication” (1986) 72 Va. L. Rev. 543.

⁶ F. Olsen, “The Sex of Law” (manuscrito não publicado)

⁷ Olhar C.A. MacJinnon, “Feminism Unmodified” (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1987); C. Littleton, “Reconstructing Sexual Equality” (1987) 75 Calif. L. Rev. 1279; H. Wishik, “To Question Everything: The Inquiries of Feminist Jurisprudence” (1985) 1 Berkeley LJ. 64; ⁸ Scales, “The Emergence of Feminist Jurisprudence: Na Essay” (1986) 95 Yale LJ 1373.

⁸ C. Menkel-Meadow, “Excluded Voices: New Voices in the Legal Profession Making New Voices in the Law” (1987) 42 Miami L. Rev. 701.

⁹ Por exemplo, olhar B.A. Curran, et. al., “The Lawyer Statistical Report: A Statistical Profile of the U.S. Legal Profession in the 1980’s” (Chicago: American Bar Foundation, 1985); M.S. Larson, “The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis” (Berkeley: University of California Press, 1977); C.F. Epstein, “Women in Law” (New York: Basic Books, 1981)

prover indicações para a inovação social. Não é simplesmente a contagem dos números que interessa, mas o que esses números significam¹⁰.

Um dos temas significativos em qualquer estudo sobre mulheres na profissão jurídica é descobrir se as mulheres serão modificadas pela profissão jurídica ou se a profissão jurídica será modificada pelo aumento na presença de mulheres. Em tese, quais serão as variáveis dependentes e independentes em um estudo sobre o impacto de um grupo previamente excluído na profissão? Que diferença a entrada das mulheres causará na profissão? As mudanças serão observadas porque as mulheres são diferentes (culturalmente, socialmente ou biologicamente) dos homens e irão, portanto, desenvolver as funções legais de maneira diferente? As mulheres farão contribuições para a profissão de sua posição como seres inicialmente excluídos¹¹, dominados e oprimidos¹², que irão rejeitar a hierarquia e a estratificação desnecessária da profissão, ou como pessoas com responsabilidades familiares e interesses que necessitarão de adaptações no local de trabalho? ¹³. Em seguida, qual será a natureza das contribuições das mulheres para a profissão jurídica? Serão mudanças na maneira como o direito é praticado, na estrutura do trabalho, no direito substantivo, ou na formação básica do sistema jurídico? Estas são algumas das perguntas e temas a serem explorados em um estudo sobre mulheres na profissão jurídica.

Outros temas incluem perguntas mais globais. Com as mulheres representando metade dos profissionais da área, o status da profissão entrará em declínio?¹⁴ Como as mulheres e que fazem foram desvalorizadas de várias formas culturais, o aumento da realização de tarefas legais pelas mulheres irá afetar o respeito social e político por estas funções jurídicas? Já se percebe evidências disto no agrupamento de mulheres nos trabalhos jurídicos tipicamente mais baixos na hierarquia social em todos os países. Em uma mudança de eventos menos

¹⁰ C. Menkel-Meadow, "Women in Law?" (1983) A.B.F. Res. J. 189.

¹¹ Epstein, conforme notas 8 e 9.

¹² C. Mackinnon, et. al., "Feminist Discourse, Moral Values and the Law – A Conversation" (1985) 34 Buffalo L. Rev. 11 [hereinafter "Feminist Discourse"].

¹³ E. Spangler, "Lawyers for Hire: Salaried Professionals at Work (New Haven: Yale University Press, 1986); L. Fenning, "Parenting and the Big Firm Career" (Address to the National Association for Law Placement, Inc., 1985) [não publicado]; L. Finley, "Transcending Equality Theory: A Way Out of the Maternity and Workplace Debate" (1986) 86 Colum. L. Rev. 1118.

¹⁴ Na maioria dos países ocidentais as mulheres compõem cerca de 40% do corpo de estudantes de direito atual. Olhar notas 23 e 28. Olhar também M. Carter e S. Carter, "Women's Recent Progress in the Professions or Woman Get A Ticket to Ride After the Gravy Train Has Left the Station" (1981) 7 13.6 Feminist studies. 476.

provável, poderá o *status* da profissão jurídica aumentar com mudanças trazidas por mulheres: uma profissão que realmente ajuda por meio de práticas mais suaves, menos agressivas e mais honestas?

Uma vez que a participação na profissão excede níveis simbólicos, surgem novas questões¹⁵. Apenas mulheres excepcionais irão prosperar ou crescer na hierarquia profissional?¹⁶ Mulheres medianas se sairão tão bem quanto homens medianos? Em resumo, qual a natureza da discriminação de gênero? Estas mulheres que agem como homens poderão penetrar os limites de barreira, enquanto aquelas que agem como mulheres serão deixadas de fora? Na demanda por igualdade como ideal, tema sobre o qual a maior parte das teorias feministas se baseia, o que irá acontecer quando algumas mulheres não forem apenas “iguais” aos homens, mas em posições superiores as deles? Novamente, a natureza da discriminação de gênero está implícita em formas muito mais complexas. As mulheres podem ser “iguais” aos homens, mas quando elas estão em posições superiores nos sistemas funcionais ou ocupacionais estratificados, a resistência se torna outra forma do argumento “mulheres são inferiores” – elas não podem ser melhores, estar acima ou ser superiores aos homens? Que efeito o grande fluxo de mulheres na profissão teve sobre os outros, agora excluídos? Conforme a expansão da profissão declina nos anos 80 e os lugares disponíveis na profissão se tornam mais limitados, o que as mulheres estão substituindo e que efeitos isso tem nas estruturas sociais? Muitos dos relatórios nacionais demonstram que conforme as barreiras de gênero são eliminadas ou reduzidas, as barreiras de classe podem se tornar maiores. Uma grande porção, do crescente número de mulheres, entrando na profissão é de classe média¹⁷. Isto sugere que a discriminação de classes é mais resistente do que as discriminações de gênero?

Finalmente, um estudo comparativo de mulheres na profissão jurídica deve analisar a participação das mulheres em outras profissões. As perguntas sugeridas aqui são particulares para a profissão jurídica ou existem outros nichos ou padrões que caracterizam a participação das mulheres nas profissões ou na força de trabalho em geral? Será útil comparar a

¹⁵ R. Kanter, “Men and Woman of the Corporation” (New York: Basic Books, 1977); R. Kanter, “Reflections on Women and the Legal Profession: A Sociological Perspective” (1978) 1 Harvard Women’s L.J. 1; E. Spangler, M.A. Gordon e R.M.Ripkin, “Token Women: An Empirical Test Of Kanter’s Hypothesis” (1978) 84 Am. J. Soc. 160.

¹⁶ C. A. MacKinnon, “Women Lawyers – On Exceptions” in *Feminism Unmodified*. Conforme notas 7 e 6.

¹⁷R. Abel, “Comparative Sociology of Legal Professions: Na Exploratory Essay” (1985) Am. B. F. Res. J. 1.

participação das mulheres em profissões previamente denominadas de profissões masculinas e aquelas denominadas profissões de mulheres, e a participação dos homens em profissões dominadas pelas mulheres (enfermagem, magistério, etc.). Este é um empreendimento particularmente difícil quando conduzido entre culturas e nações. Estes temas serão explorados com a esperança de iluminar algumas das questões que pesquisas futuras terão que visar.

2. OS DADOS SOBRE A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA PROFISSÃO JURÍDICA

A participação das mulheres na profissão jurídica é extraordinariamente uniforme (com algumas exceções notáveis) nas nações ocidentais industrializadas. Desde os anos 70, a entrada das mulheres na profissão jurídica tem sido dramática. É a explicação, em muitos países, para o crescimento na profissão jurídica, e do número de estudantes de direito interessados em laborar na carreira. A entrada de mulheres na profissão tem ocorrido simultaneamente ao crescimento da profissão em geral; as mulheres entraram, em sua maior parte, sem afastar os homens e, portanto, sem perturbar a estrutura de poder masculina dominadora. Elas estão representadas desproporcionalmente entre os desempregados, empregados em meio período e empregados de níveis hierárquicos menores, e tendem a ganhar menos que os homens, mesmo em trabalhos equivalentes. Mais significativo para os propósitos deste estudo, é que as mulheres estão desproporcionalmente representadas em diferentes esferas da atividade jurídica. Enquanto a colocação das advogadas pode diferir de país para país, as esferas de atividades para as mulheres são quase sempre encontradas no fim da hierarquia profissional¹⁸.

Nos anos 70, as mulheres começaram a entrar nas universidades para o aprendizado jurídico em grandes números¹⁹. Os motivos possuem pouca variação entre os países e decorrem de ações tais como a Guerra do Vietnã e, conseqüentemente, da reforma social e movimentos

¹⁸ Olhar textos que acompanham as notas 51 a 72.

¹⁹ G. Neave, "From the Other End of the Telescope: Deprofessionalization, Re-professionalization and the Development of Higher Education 1950-1960" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

de protesto advindos nos Estados Unidos, da abertura das universidades para as mulheres, em grande escala, na Europa e da redução da oferta de empregos, na área da educação, na Alemanha²⁰. Acrescente-se também que a maioria das nações sofreu efeitos dos movimentos feministas da época. No entanto, enquanto a participação das mulheres na educação jurídica crescia rapidamente na maioria dos países, este crescimento se nivelou entre 30 e 40%. Algumas exceções são a França, Noruega e Iugoslávia, onde as mulheres que estudam direito ultrapassam 50% do corpo de estudantes²¹.

Nos Estados Unidos, constatou-se que o ingresso de mulheres foi barrado em de muitas escolas de direito até quase a metade do século 20. Harvard não as aceitava até 1950, e a escola de direito que permitiu a entrada de mulheres só ocorreu em 1972 (Washington e Lee, na Virgínia). Até os anos 60, a matrícula das mulheres permanecia em 3%. Por volta de 1970, a porcentagem deu seu primeiro salto para uma pouco acima de 8%, crescendo paulatinamente pela década até atingir o pico de 38% e lá se estabilizando na metade dos anos 80²². Este crescimento acelerado pode ser explicado, em parte, pela expansão das vagas disponíveis. Entre os anos 60 e 70, novas faculdades de direito foram instituídas expandindo continuamente o número de matrículas. Constata-se, porém, que nacionalmente, nos últimos três anos, o número de matrículas em âmbito nacional tem diminuído. Algumas escolas e educadores jurídicos já pontuam acerca dos efeitos desta redução na educação jurídica e na qualidade dos alunos²³. Por alguns anos, o aumento de alunas teve pouco ou quase nenhum efeito refletido sobre a quantidade de alunos do sexo masculino. A partir de 1973, no entanto, visivelmente todo o crescimento do número de advogados na profissão se deu devido ao aumento de alunas. Quando a demanda parou e as vagas se tornaram limitadas, o número de homens que se candidataram para vagas nas escolas de direito americanas diminuiu (1% ao ano desde 1979) enquanto que a candidatura de mulheres aumentou em média 41,4 % ao ano²⁴.

²⁰ E. Blankenberg e U. Schultz, “The Legal Profession in Germany” in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

²¹ Abel, conforme nota 17.

²² Epstein, conforme nota 9; Curran, conforme nota 9; R. Abel, “American Lawyers” in Abel e L. Lewis, eds., conforme nota 3.

²² Olhar “Annual Meeting of American Association of Law Schools”, 1986-1987.

²⁴ Abel, conforme notas 17 a 23.

Padrões similares são encontrados em outros países. Na Inglaterra e Gales, o número de graduados em direito do sexo masculino aumentou, em média anualmente, 5,4% entre 1967 e 1978, e o número de graduadas aumentou, por sua vez, 31,2%, (taxas estas muito similares às de matrícula em programas jurídicos politécnicos)²⁵. No Canadá, o número de estudantes do sexo masculino dobrou entre 1962 e 1981, enquanto o número de estudantes do sexo feminino aumentou 24 vezes. As mulheres agora representam aproximadamente 35 a 40% de todos os novos admitidos na profissão em todas as províncias²⁶. Depreendem-se algumas conclusões sobre o porquê de haver proporcionalmente mais advogadas no Canadá francês do que no americano. Estas vão de encontro ao desenvolvimento europeu onde os ingressantes na profissão jurídica excedem 50% na França, e perto dos 30% na Inglaterra²⁷.

Na Europa continental, a partir de 1983, as mulheres representavam 37% dos estudantes de direito alemães, 54% dos estudantes de direito franceses, 35% dos estudantes de direito belgas (números constantes desde 1975) e 54% dos estudantes de direito noruegueses²⁸.

No Brasil, onde a educação jurídica pertence a elite, as mulheres representavam aproximadamente 25% de todos os graduados de direito em 1980²⁹. Na Nova Zelândia, onde as mulheres nunca foram barradas da prática jurídica, por lei, elas compunham apenas 9% do corpo estudantil em 1981. A partir de 1983, no entanto, passaram a constituir uma porção substancial do corpo estudantil do curso de direito na Universidade de Auckland³⁰. Em outros países, as matrículas de mulheres ainda não causaram impacto significativo nos cursos jurídico-formais. Na Índia e no Japão as mulheres continuam a representar uma pequena fração daqueles que se denominam estudantes de direito³¹.

²⁵ R. Abel, "Lawyers in the United Kingdom" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

²⁶ H. Arthurs, R. Wiesman e F.H. Zemans, "The Canadian Legal Profession" (1986) Am. B.F. Res. J.447 and in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

²⁷ Abel, conforme notas 17 a 23-24.

²⁸ Blankenberg e Schultz, conforme nota 19; L. Huyse, "The Legal Profession in Belgium" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3; J. Johnsen, "Professionalization of Legal Counseling in Norway" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

²⁹ J. Falcao, "Lawyers in Brazil" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

³⁰ G. Murray, "New Zealand Lawyers" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

³¹ Abel, conforme nota 16. The reports of India and Japan do not even report on the numbers of women in the profession: J.S. Gandhi, "History, Profession and Modernity: A Sociological Portrait of Indian Legal Profession" e K. Rokumoto, "The Present State of the Japanese Practicing Attorneys" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 2. Olhar também M. Kamiya, "Japanese Woman – The Legal Status and the Reality" (1986).

Vários pontos são relevantes nestes dados. Primeiro, o processo de coleta e relato de dados sobre mulheres estudando para serem advogadas é um fenômeno relativamente moderno que resulta da maior formalização da educação jurídica nas áreas do direito comum, bem como no direito civil dos países.³² Segundo, os números relatados acima apontam somente para o ingresso de mulheres nos cursos de direito das universidades.³³ O tipo de educação varia radicalmente de país para país e o efeito que uma educação universitária tem na possibilidade de efetivo exercício da profissão varia largamente. Na Itália e no Brasil, por exemplo, a taxa de desistência durante o curso de direito é muito alta, pois o acesso é facilitado, porém o alto custo do curso e o retardamento de retorno de até sete anos a fundamentam. Em outros países a transição da educação jurídica para a licença de prática é arrastada e estreitada por exames, estágios e exigências de trabalho como aprendiz. Assim sendo, a entrada das mulheres na educação jurídica é apenas o começo da história. Se a educação jurídica está mais universalmente disponível para as mulheres, o acesso à profissão é controlado em estágios mais avançados. Ainda mais, o fato de que a matrícula de mulheres se estabilizou em um nível quase uniforme de 35 a 40% é curioso, mas difícil de explicar. Existe algum tipo de conspiração mundial entre os agentes de admissão na profissão jurídica para manter a profissão como predominantemente masculina ou nós atingimos o pico do interesse das mulheres pela profissão jurídica? Nestes países com altas taxas de desistência, temos poucos dados sobre as causas e motivos desta desistência. No Brasil, por exemplo, onde as mulheres compõem 24,6% dos graduados de direito, apenas 20,9% dos profissionais jurídicos são mulheres.³⁴ Em que estágio e de que maneiras as mulheres são eliminadas do estudo e da prática jurídica?

Deve ser percebido que, mesmo com uma taxa de participação de mais ou menos 35% entre os estudantes de direito, levará pelo menos mais uma geração para verificar-se um impacto maior no número total de mulheres na profissão jurídica da maioria dos países. Apesar de as

³² Apesar das primeiras mulheres a ser aceitas no tribunal nos Estados Unidos no final do século 18 lerem as leis com seus maridos e utilizarem o sistema de aprendiz, por volta de 1986 virtualmente todos os estados tinham eliminado esta forma de aprendizado jurídico. R. Chester, "Unequal Access: Women Lawyers in a Changing America" (South Hadley, Mass: Bergen e Garvey Publishers, 1985).

³³ Deve ser observado que em muitos países o aumento das mulheres na profissão jurídica veio trazendo prejuízos para a classe trabalhadora. Apesar das universidades terem aberto as portas para os estudantes trabalhadores, os estudantes de direito permanecem solidamente de classe média ou alta. Admissões femininas recentes são de classe média ou alta em taxa desproporcional, refletindo velhos padrões no recrutamento da profissão jurídica. Abel, conforme notas 17 a 36, 41.

³⁴ Falcão, conforme nota 29.

mulheres representarem um terço das novas admissões na carreira a cada ano, elas ainda enfrentam um ambiente caracterizado essencialmente masculino. Nos Estados Unidos, apesar de 34% dos novos alunos de direito, em 1983, serem mulheres, elas compõem apenas 12% do total da população de advogados³⁵. Demógrafos prevêem que as mulheres não atingirão 40% da população de advogados antes do ano 2000. Analisando os dados sobre o ingresso na profissão, é mais importante tentar descobrir os lugares e taxas de desistência, falha ou do desencorajamento feminino. Um passo crucial para entender a participação das mulheres na profissão jurídica é o de localizar pontos onde as mulheres escolhem deixar os estudos ou são forçadas a sair por pressões discriminatórias externas.

Existe uma constatação anedótica, porém de pouca evidência empírica³⁶, de que as mulheres estão deixando as grandes firmas de advocacia antes da decisão de sociedade por temerem a rejeição. De qualquer forma, as mulheres ainda não representam mais do que aproximadamente 3% dos sócios em grandes firmas de advocacia³⁷. Elas não compactuam com as exigências das “instituições gananciosas” que requerem até 2.300 horas trabalhadas por ano, ou não enquadram as exigências trabalhistas para sociedade consistentemente com os planos familiares. Demoram-se aproximadamente sete anos para tornar-se sócio em uma firma de advocacia, o que requer o comprometimento com a carreira durante os melhores anos de fertilidade. Em que se pesem as altas taxas de admissão na educação jurídica, elas restam reduzidas no tocante à admissão nos tribunais e no real exercício da profissão, notadamente com considerável consistência entre as nações³⁸.

Nos Estados Unidos, a advocacia para as mulheres cresceu radicalmente nos anos 70, junto com o crescimento generalizado e a expansão dos ingressantes na profissão jurídica. Em 1973, o número de estudantes masculinos admitidos a cada ano se estabilizou, mas o número

³⁵ Epstein, conforme nota 9.

³⁶ Olhar M. Loden, “Disillusion at the Corporate Top: A Machoism that Drives Women Out” *The [New York] Times*. (9 de fevereiro de 1986) 2F, e J.B. Parrish, “Why Many Women Opt to Go it Alone” *[New York] Times*. (9 de fevereiro de 1986) 2F. Contudo, para uma análise mais empírica sobre tal assunto, olhar J. Abramson e B Franklin, “Where They Are Now: The Story of the Women of Harvard Law 1974” (New York: Doubleday, 1986).

³⁷ Epstein, conforme nota 8; L. Fenning, “Los Angeles Perspective on Hishon: the Slowly Eroding Partnership Barrier” in *Women in Law Firms Planning Techniques for the Future* (Chicago: American Bar Association, 1984) [“Los Angeles Perspective”]

³⁸ Abel, conforme notas 17 a 38-41.

de estudantes do sexo feminino continuou a crescer anualmente até 1983³⁹. Da mesma forma, no Canadá, as mulheres representam entre 35 e 40% dos novos profissionais⁴⁰. Na Inglaterra e em Gales, 20% daqueles chamados ao plenário são mulheres (enquanto a taxa de participação na educação jurídica gira em torno de 34%), e na Escócia, em 1982, 35% dos novos admitidos eram mulheres (a participação na educação jurídica cresceu para em torno de 40%)⁴¹. Muitos países relatam que as mulheres podem se sair melhor na academia, mas ainda possuem mais dificuldade em encontrar posições. Na Noruega, onde 54% dos estudantes de direito agora são mulheres, um número muito menor efetivamente acessa a profissão⁴².

O caso britânico ilustra a discriminação que parece existir no nível de aprendiz. Embora Inglaterra e Gales reportem números comparáveis de mulheres e homens recebendo diplomas, as mulheres têm dificuldade para encontrar estágios, empregos efetivos (apenas de 40 a 45% das mulheres, comparados a 60 a 70% dos homens)⁴³, e clientes (mais da metade de um grupo entrevistado de mulheres disse que elas possuem dificuldades em conseguir clientes).⁴⁴

Mulheres na Grã-Bretanha relatam discriminação não apenas de advogados, mas também de atendentes e clientes. Até 1967, dois terços das câmaras de Londres não possuíam mulheres; em 1976, um terço ainda não possuía mulheres. Em 1975, quando 17% das pessoas chamadas ao plenário eram mulheres, apenas 12% daquelas que realmente iniciavam a prática eram mulheres⁴⁵. A mesma história se repete com consultores jurídicos onde os estágios podem não servir exatamente como as mesmas barreiras discriminatórias, mas a desistência é bastante alta. Em 1974, 2.296 mulheres estavam trabalhando, mas apenas 1.299

³⁹ Abel, conforme nota 22.

⁴⁰ Arthurs, Weisman e Zemans, conforme nota 26.

⁴¹ Abel, conforme nota 25; A. Patterson, "The Legal Profession in Scotland" in Abel e Lewis, eds., conforme nota 3.

⁴² Johnsen, conforme nota 28.

⁴³ Abel, conforme nota 31. R. Pearson and a Sachs, "Barristers and Gentlemen: A Critical Look at Sexism in the Legal Profession" (1980) 43 Mod. L. Ver. 400.

⁴⁴ Esta discriminação não é remediada por estatuto; apesar das mulheres terem adquirido o direito à admissão no tribunal desde 1919, o *Ato de Discriminação Sexual de 1975* não se aplica a ele, porque advogados não são "empregados". No entanto a Suprema Corte dos Estados Unidos recentemente assegurou a aplicação do Ato, embora não uma decisão de "emprego", foi uma "condição ou termo de emprego" sob a linguagem estatutária do Título VII do Ato de Direitos Civis de 1964 (42 U.S.C.A. 2000 (e)) para o propósito de descobrir se grandes firmas de direito discriminaram contra a lei, negando sociedade para uma mulher. Hishon King e Spaulding, 104 S. Ct. 229 (1984).

⁴⁵ Royal Commission on Legal Services (1979).

destas mulheres adquiriram certificados de prática, e outras tantas foram localizadas trabalhando como atendentes em escritórios de consultoria. Uma maior porcentagem de mulheres expressa interesse em se tornar consultoras ao invés de advogadas em reconhecimento à discriminação mais óbvia na estrutura de estágio para advogados⁴⁶.

Assim, enquanto as mulheres parecem ter aumentado sua participação na educação universitária meritocrática, sua real participação na prática jurídica move-se a um passo geralmente menor, mas grandemente variado, conforme acabam os controles impostos pela universidade e iniciam-se os impostos por uma profissão predominantemente masculina. Barreiras para a entrada ou sucesso na profissão jurídica operam de forma complicada e reforçam a atual estrutura masculina criada na profissão jurídica. Enquanto algumas dessas barreiras podem ser atribuídas à discriminação flagrante ou sutil de homens no cenário jurídico, outras são impedimentos estruturais construídos socialmente que se iniciam como forças externas, mas apresentam para muitos como internas (como, por exemplo, a escolha das mulheres em não assumir uma prática em tempo integral, ou alguma forma particular de prática). Portanto, enquanto as decisões de sociedade são articuladas para coincidir com planos familiares, as mulheres podem ser consideradas inaptas, como uma classe, a “suceder” no contexto de grandes firmas. Mesmo quando, como nos Estados Unidos, algumas firmas tentam adaptar sua estrutura, permitindo a licença maternidade, ou permitindo trabalho em meio período, mulheres que se beneficiam de tais “inovações”, acabam sendo consideradas menos comprometidas como advogadas, falhando em atingir a imagem construída pelos homens do que é ser um advogado dedicado⁴⁷. Assim, as mulheres são percebidas como “retiradas por opção” sem nenhum exame ou ponderação de que a estrutura de trabalho possui em si mesma, impedimentos ou obstáculos que prevejam os resultados. Como é dito na doutrina de discriminação laboral, tais “regras ou construções neutras têm impacto desproporcional” em segmentos particulares da força de trabalho⁴⁸. Uma questão significativa que surge deste cenário desproporcional de ingresso na profissão é que se é a profissão que irá inovar e se adaptar aos ciclos de vida das mulheres ou se as mulheres terão que se adaptarem as atuais estruturas masculinas de organização do trabalho que assumem

⁴⁶ Abel, conforme nota 25.

⁴⁷ Olhar Abramson e Franklin, conforme nota 35. L. Fenning “Parenting and the Big Firm Career” (National Association for Law Placement, Inc., 1985) [não publicado].

⁴⁸ *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (1971)

um comprometimento vitalício inquebrável ao trabalho em tempo integral. No momento, o segundo parece ser o caso⁴⁹.

A descoberta mais surpreendente deste estudo comparativo é que as mulheres estão desproporcionalmente localizadas em diferentes esferas da profissão em basicamente todos os países. O que é mais interessante, no entanto, é que apesar das mulheres se acumularem no que são considerados os mais baixos escalões da profissão, a forma particular de prática jurídica difere de país para país. Assim, agregando os dados nacionais que temos, 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 – normalmente trabalhos comerciais privados de regimes capitalistas ocidentais. Outro fator operando para aumentar a segmentação de gênero da força de trabalho é a compatibilidade de ocupações especificamente com escolhas de ciclo de vida. Então, na maioria das nações do oeste europeu onde existem programas governamentais de licença para criação de crianças, mulheres são encontradas desproporcionalmente em postos jurídicos governamentais.

Na Alemanha, por exemplo, as mulheres preferem empregos no setor público por causa de sua regulamentação, particularmente no judiciário, que permite trabalho em meio período e garante a licença de criação dos filhos por alguns anos com a possibilidade de reassumir seu emprego no futuro⁵⁰. As mulheres, atualmente, representam 28% dos juristas práticos e 30% de todos os juízes em experiência (os três primeiros anos de ocupação no papel jurisdicional)⁵¹. Infelizmente, apesar das mulheres preferirem empregos com o Estado, estes estão se tornando menos disponíveis devido a condições econômicas. Desde que as mulheres

⁴⁹ Olhar A. Hochschild, “Inside the Clockwork of Male Careers” in *Women and the Power to Change* (F. Howe, ed. 1975).

⁵⁰ Blankenburg e Shultz, conforme nota 20.

⁵¹ *Ibidem*.

experimentam dificuldades em obter empregos em companhias particulares, elas parecem que se voltam a posições de advocacia públicas (promotoras, defensoras, posições que envolvem litígios no governo)⁵². Em 1983 elas representavam 36% dos advogados (uma posição na profissão jurídica alemã que é tipicamente escolhida como segunda opção, quando não se pode seguir a primeira opção)⁵³.

Na Bélgica, em contraste, existem comparativamente menos juízes, ainda que a profissão de juiz seja considerada como uma ocupação de alto prestígio. As mulheres estão desproporcionalmente mal representadas nesta ocupação, bem como nas ocupações belgas de comércio internacional, que caracteriza o emprego comercial privado. Elas acabam por representar grande parte do setor sem fins lucrativos, no magistério, e como profissionais jurídicas de organizações não governamentais. Mais importante, no entanto, é que apesar das mulheres representarem 35% da população estudantil, elas também representam 50% daqueles que estão em busca de emprego. Cinquenta por cento de todas as mulheres advogadas podem ser encontradas em Bruxelas, onde sua aceitação se diz mais fácil⁵⁴. Em contraste, na França, as mulheres são encontradas desproporcionalmente em práticas suburbanas, servindo a classes trabalhistas e indivíduos de classe média, ao invés de estarem em práticas prestigiosas comerciais em Paris⁵⁵.

Em um contraste maior, enquanto as mulheres parecem estar empregadas em posições de advogadas em muitas nações europeias (por padrão), na Noruega as mulheres são parcamente representadas nas práticas litigiosas, em parte porque estas profissões aparentemente requerem postura de “provocação agressiva” e uma capacidade de negociação, ambas as qualidades que se acredita deficientes nas mulheres⁵⁶. Na Noruega as mulheres estão desproporcionalmente representadas nos postos mais baixos no governo central. Dos que atuam na prática privada, as mulheres possuem dois terços dos clientes da

⁵² Ibidem.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Huyse, conforme nota 28.

⁵⁵ Abel, conforme notas 17 a 40.

⁵⁶ Johnsen, conforme nota 28.

parte de relacionamento e os homens possuem três quartos de todos os clientes da parte de propriedade e capital.⁵⁷

No Brasil, as mulheres representam 46% de todos os cargos de assessores jurídicos, a menos remunerada das ocupações legais, e 20% dos cargos de promotores públicos. Interessantemente, onde a pobreza da nação diminui largamente o uso de tribunais, os chefes de polícia (que são graduados em direito) são considerados como fontes mais comuns de resolução de conflitos, particularmente entre as classes mais pobres (a maioria da população). As mulheres representam apenas 6% de todos os chefes de polícia⁵⁸.

Nos países de justiça comum os padrões são contundentemente uniformes. Em geral, as mulheres não são encontradas nos níveis mais altos da prática jurídica privada, e, apesar de elas estarem grandemente representadas em empregos públicos, as ocupações das mulheres tendem a se agregar nos níveis mais baixos. Claro que uma importante explicação para estas configurações hierárquicas tem a ver com a antiguidade na profissão. Na maioria destes países as mulheres não estão na profissão há tempo ou em número suficientes para escalam para as sociedades de advogados ou a alta justiça. Não obstante, alguns padrões interessantes existem. Nos Estados Unidos, as mulheres são encontradas desproporcionalmente em posições governamentais (aproximadamente 21% das advogadas pertencem ao governo federal e estadual, comparado a apenas 12% dos homens)⁵⁹. Quando as mulheres são encontradas no setor privado aglomerações interessantes ocorrem; elas são encontradas em representativo número em grandes empresas grandes (como associadas júnior) e em escritórios pequenos, mas não em empresas de médio porte⁶⁰. Talvez isto ocorra porque as grandes empresas aplicam padrões mais burocráticos e racionais, e as pequenas empresas operam em relações mais pessoais. As empresas de médio porte representam a maior fonte de discriminação em comitês delegados ou na cultura organizacional. Em anos recentes, as mulheres têm sido grandemente representadas nas grandes empresas de direito.

⁵⁷ Neste país foi relatado que existem mais clientes homens do que mulheres. 13% das mulheres consultadas afirmaram ter contactado um advogado, comparado a 25% dos homens; Johnsen, conforme nota 28.

⁵⁸ Falcão, conforme nota 29.

⁵⁹ Curran, Rosich e Carson, conforme notas 8 a 45, e B. Curran, "American Lawyers in the 1980's: A Profession in Transition" (1986) 20 Law e Soc'y Rev. 19 a 47.

⁶⁰ Curran, Rosich e Carson, conforme notas 9 a 43-50.

Em 1980, elas eram 15% de todos os associados, mas apenas 2% de todos os sócios⁶¹. Este último quadro tem mudado anualmente. Um estudo recente de empresas com mais de 100 advogados em Los Angeles revela que entre 1983 e 1984, a fração dos sócios que eram mulheres aumentou de 3 para 4%⁶², confirmando parcialmente, o fenômeno relativamente recente de admissão discutida acima.

Dado o rápido aumento de acesso à profissão nos anos 70, as taxas de ingresso em sociedades parecem muito baixas. Um estudo recente das mulheres da classe de 1974 da Faculdade de Direito de Harvard revelou que apesar de após graduadas as mulheres possuírem mais oportunidades de trabalhar inicialmente nas grandes empresas de elite, dez anos depois 23% dessas mulheres tornaram-se sócias contra 51% dos homens. Mais da metade das 49 mulheres que inicialmente foram para grandes firmas privadas optaram por adotar formas diferentes de prática jurídica ou simplesmente deixaram a profissão⁶³. Similarmente, as mulheres são pouco representadas nos níveis mais altos na Inglaterra, onde havia menos mulheres nas funções de chefes de grupo, parte do Conselho da Rainha ou juízas. As advogadas estão concentradas nas especializações menos favorecidas – direito penal, relações domésticas e litígio cível em geral – e dificilmente encontradas nos campos de maior remuneração, fiscal, direito comercial e chancelaria. Na Escócia, as mulheres compõem apenas 2 entre 148 diretores nos principais escritórios de advocacia⁶⁴.

As mulheres também são largamente representadas nas funções mais baixas da hierarquia profissional. Nos Estados Unidos, as mulheres são a maior parte de todos os profissionais que realizam tarefas jurídicas de rotina e auxiliam os advogados. No Japão, as mulheres representam entre 67 a 78% dos atendentes jurídicos⁶⁵.

Os precedentes da maioria dos países traduzem pouca representação das mulheres nos círculos de elite dos tribunais, seja compulsório ou voluntário. Assim, as mulheres são raramente encontradas nas elites dos Sociedades de Conselhos de Direito na Escócia, Inglaterra ou Nova Zelândia. Similarmente as mulheres estão parcamente representadas na

⁶¹ Curran, Rosich e Carson, conforme notas 9 a 42, e Curran, conforme nota 59.

⁶² “Los Angeles Perspective”, conforme nota 37.

⁶³ Abramson e Franklin, conforme nota 36.

⁶⁴ Abel, conforme notas 25.

⁶⁵ Rokumoto, conforme nota 31; Kamiya, conforme nota 31.

Casa dos Delegados para a Associação Americana dos Plenários, e surgem vagarosamente nas posições de liderança no Estado e em associações locais de plenário⁶⁶. Isto pode, claro, ser atribuído ao fato de que posições nos círculos de elite das associações e tribunais tendem a ser compostas para membros das seções da elite comercial do plenário. Em alguns países, as mulheres têm ativamente custeado e formado a sua própria associação de plenário vindo a contribuir para uma segmentação no plenário feminino. No Canadá, por exemplo, a Associação de Direito Feminino é uma organização de membros mulheres, mas o Grupo Mulheres e Direito possui objetivos mais explicitamente femininos, concentrando no papel das mulheres na profissão e do efeito de algumas leis em particular nas mulheres.⁶⁷

Enquanto as mulheres continuam entrando na profissão, assuntos mais complicados provavelmente se tornarão mais pronunciados em termos da filosofia política feminista, escolhas da especialização, especialização de tarefas e assimilação ou rejeição do tradicional, e os modos convencionais masculinos de organização do trabalho. Algumas mulheres irão se identificar com a classe profissional (“sou uma advogada primeiro e mulher em segundo”), outras irão se identificar como mulheres primeiro, com interesses de classe comuns a outras mulheres⁶⁸.

Enquanto a estratificação dentro das especializações da profissão e tipos de trabalho são, claramente, demarcadas para as mulheres, os dados disponíveis sobre a remuneração delas apresentam uma ilustração ainda mais clara das fortes disparidades entre advogados e

⁶⁶ L. Fenning, “Report From the Front: Progress in the Battle Against Gender Bias in the Legal Profession” (1987)

⁶⁷ Similarmente, em um caso recente perante a Suprema Corte da Califórnia, dois grupos de advogadas se dividiram para política estratégica apropriada. Na disputa do tratamento jurídico de um grau profissional na época da dissolução matrimonial, um grupo de advogadas (Advogadas de Los Angeles) discutiu em favor dos interesses das esposas (e mulheres) de terem o grau considerado propriedade comunitária (portanto compartilhada), enquanto outra associação de advogadas (a Associação de Advogadas da Califórnia) decidiram por concordar com o argumento profissional de classe buscando o tratamento do grau profissional como propriedade privada (portanto protegendo o novo *status* profissional das mulheres e renda de investimento). Conflitos similares foram enfrentados por grupos de advogadas enquanto elas escolhiam posições no litígio envolvendo o tratamento da licença maternidade.

“California Federal Savings and Loan Association” v. Guerra 107 S. Ct. 683 (1987), 33 Emp. Prac. Dec. (C.C.H.) 34, 227 (C.D. Cal. 1984). Olhar W. Williams, “Equality’s Riddle: Pregnancy and the Equal Treatment/ Special Treatment Debate” (1984) 13 N.Y.U. Rev. Of L. e Soc. Change 325; e C. Littleton e S. McCloud, “Brief of Coalition for Reproductive Equality in the Workplace”, California Federal Savings e Loan v. Guerra (1986). A Suprema Corte dos Estados Unidos decidiu que era permitido aos estados prover a licença maternidade e de ir “além” do que a lei federal em prover tais benefícios para promover oportunidade igual de emprego.

⁶⁸ Olhar o maravilhoso contraste das histórias pessoais das advogadas em seus recentes livros como E. Couric, “Women Lawyers: Perspectives on Success” (New York: Walker e Co., 1984) e Abramson e Franklin’s, conforme nota 36.

advogadas. Em Ontário, um estudo recente revela que enquanto as mulheres parecem sofrer pouca discriminação em conseguir empregos nas firmas de direito da elite, após cinco anos de prática as mulheres sofreram uma brecha de \$2.946,00 em uma base anual⁶⁹. Na Nova Zelândia, as mulheres têm uma chance de apenas 2% de ganhar mais do que \$50.000 (os homens têm uma chance de 25% de atingir este nível de remuneração), e 7% das mulheres ganham menos do que \$7.000, enquanto nenhum homem ganha tão pouco⁷⁰. Em uma nação mais pobre, apenas 5% dos homens ganham menos do que 3 vezes o salário mínimo, enquanto 15% das mulheres ganham abaixo deste nível de renda, 21% dos homens ganham 20 vezes o salário mínimo enquanto apenas 5% das mulheres estão nesta categoria⁷¹. Na Inglaterra, as advogadas ganham aproximadamente metade do que advogados na mesma categoria ganham (quando contratados por antiguidade e tipo de prática)⁷². Vários estudos nos Estados Unidos de amostras nacionais, estaduais e locais demonstram que as mulheres continuam a ganhar consideravelmente menos do que os homens em trabalhos iguais. Por exemplo, um estudo de 1982 de advogados no estado do Minnesota revela que a remuneração média para advogadas era de \$27.960, comparada à \$43.690 dos homens. Mesmo controladas por antiguidade, as disparidades continuam a existir. No grupo de graduados entre 1975 e 1981, as mulheres ganhavam \$26.810 comparados com \$33.410 dos homens⁷³.

O retrato desta situação conduz à conclusão de que as mulheres da profissão jurídica, mesmo crescente em números em muitos países, continuam a enfrentar barreiras na alocação profissional, segregação em áreas particulares das práticas e tarefas, baixo status e remuneração mais baixas. Dadas as barreiras contínuas e as condições desvantajosas de trabalho, a questão mais importante de se perguntar é porque as mulheres continuam a procurar entrada na profissão jurídica – o que elas acham atraente na profissão, e como, se é que irão, mudar a profissão uma vez que elas alcancem uma “massa crítica”, seja na profissão

⁶⁹ Olhar o maravilhoso contraste das histórias pessoais das advogadas em seus recentes livros como E. Couric, “Women Lawyers: Perspectives on Success” (New York: Walker e Co., 1984) e Abramson e Franklin’s, conforme nota 36.

⁷⁰ Murray, conforme nota 30.

⁷¹ Falcão, conforme nota 29.

⁷² Abel, conforme notas 17 a 41.

⁷³ F. A. Silas, “Women Lawyers: Survey Spotlights Disparities” (Sept. 1984) 70 A.B.A.J. 33.

como um todo ou em segmentos particulares da profissão que agora parece mais diversa do que unitária?

3. O IMPACTO DA FEMINIZAÇÃO DA PROFISSÃO JURÍDICA: O QUE IRÁ SIGNIFICAR PARA A PROFISSÃO E PARA O DIREITO?

A feminização da profissão jurídica é claramente um processo que está no caminho certo, entendendo pelo termo o aumento do número de mulheres em labor na área. Há mais advogadas agora e haverá ainda mais nos próximos anos. O que torna este processo social interessante é a questão de se as mulheres terão uma perspectiva única ou diferente para oferecer à prática do direito ou ao desenvolvimento de doutrinas substanciais. Tais questões envolvem importantes assuntos na teoria feminista. Se as mulheres demandam igualdade com relação aos homens, por assim o serem, mais mulheres na profissão deveria não ser mais significativa do que mais advogados de olhos azuis. Isto porque algumas feministas acreditam que participação igual não significa necessariamente trabalhar do mesmo modo, ou seja, uma mulher se adequar ao modelo masculino. As noções de diferença podem ser introduzidas na medida em que são oferecidas contribuições diferenciadas à profissão. Esta é uma discussão perigosa e problemática⁷⁴, embora eu esteja preparada a realizá-la ante a possibilidade de que as discussões ou alegações sobre diferenças sejam distorcidas em alegações sobre inabilidades ou desvalorização estereotípica do que é rotulado de feminino⁷⁵.

O argumento sobre “diferença” pode ser explicado conforme segue⁷⁶. Primeiro, nós vemos e experimentamos as diferenças todos os dias. Problemas surgem quando as diferenças são usadas para desvalorizar metade do grupo de diferenças, normalmente a versão feminina, sem reconhecer suas possíveis forças e possibilidades funcionais (particularmente no contexto da profissão jurídica). Segundo, observar as diferenças não significa endossá-las ou necessariamente ter uma opinião sobre suas origens (social, biológica, cultural ou política). Ao meu ver as origens são, em sua maioria, embora não exclusivamente, sociais (isto é,

⁷⁴ Olhar Menkel-Meadow, conforme nota 8. C. Menkel-Meadow, “Portia in a Different Voice: Speculations on a Women’s Lawyering Process” (1985) 1 Berkeley Women’s LJ 39; “Feminist Discourse”, conforme nota 12.

⁷⁵ “Feminist Discourse”, conforme nota 12.

⁷⁶ Olhar Jardine e Eisestein, “The Future of Difference” (New Brunswick, N.J.: Rutgers Univ. Press, 1985).

transmutáveis através da socialização) e políticas (as mulheres são o que são em parte porque elas foram definidas por aqueles que têm o poder para ditar as definições, os homens)⁷⁷. Assim, o que se segue é mais de natureza de sugestão especulativa baseada em dados atuais e teorias de que contribuições as mulheres podem prover ao direito e à profissão jurídica com projeção para o futuro vislumbrando-se a maior participação das mulheres⁷⁸.

Em uma pesquisa recente realizada pela Associação Americana de Plenário, três quartos das mulheres questionadas disseram que haveria grandes conseqüências para a profissão jurídica o acesso feminino (40% dos homens disseram que não haveria grandes conseqüências, mas 45% destes disseram que haveria, em sua maioria, conseqüências favoráveis)⁷⁹. Quais poderiam ser estas conseqüências?

A diferença mais comumente sugerida é uma aversão percebida contra a combatividade e a extrema adversidade do processo. As mulheres expressam insatisfação com a natureza de ganhar ou perder do litígio, e a inabilidade de efetivarem-se soluções que considerem as necessidades de todas as partes⁸⁰. Isto é consistente com outra pesquisa recente no desenvolvimento da psicologia que sugere que 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. Por exemplo, usando o dilema de Kohlberg Heinz (Heinz deveria roubar o remédio que ele não pode comprar para salvar a vida de sua mulher?), Carol Gilligan demonstrou que as garotas procuram manter constantes os relacionamentos e desejos das partes, ao invés de decidir como em uma equação algébrica que uma vida vale mais do que a propriedade, então o remédio deveria ser roubado⁸¹. Ao invés disso, o farmacêutico e Heinz deveriam se encontrar e discutir seus problemas diretamente (como em uma mediação, ao invés de um litígio) e soluções substantivas diferentes poderiam ser alcançadas (menos resultados binários do tipo “vencedor ganha tudo”)⁸².

⁷⁷ Mackinnon, (1983); C. Littleton, “Reconstructing Sexual Equality”, conforme nota 7.

⁷⁸ Olhar, E. Marks e I. de Courtivron, “New French Feminisms (New York: Schocken Books, 1981).

⁷⁹ B. Winter, “Survey: Women Lawyers Work Harder, Are Paid Less, but They’re Happy” (1983) 69 A.B.A.J. 1384 a 1388.

⁸⁰ P. Fox, “Good-bye to Game-playing” (1978) Juris. Dr. 37.

⁸¹ C. Gilligan, “In a Different Voice Psychological Theory and Women’s Development” (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1983) 27 a 32.

⁸² Olhar C. Menkel-Meadow, “Toward Another View of Legal Negotiation” (1984) 31 U.C.L.A. L. Rev. 754.

Similarmente, existe uma evidência de que as mulheres são mais preocupadas com a forma peculiar de ética nas situações que o sistema de adversários exige, colocando o cliente de um advogado acima do bem estar do outro lado. Em uma das matérias analisadas por Carol Gilligan, a advogada sugeriu que preferiria entregar à corte um documento do outro lado que um advogado incompetente tivesse falhado em utilizar, a se furtar a fazê-lo. Isto poderia arruinar o caso de seu cliente, mas alcançaria resultado “justo”. O objeto deste estudo estava preocupado não somente em alcançar o resultado correto, mas em expressar a preocupação ética pelo outro lado, assinalando a importância do adversário, ao invés de tratá-lo como um “fim” a ser derrotado, como usualmente é contemplado pelo sistema de adversários. As imagens e vocabulários do litígio, que são associados a guerras e esportes, irão se modificar com o ingresso e alterações utilizadas pelas mulheres?

Destes dados sugestivos, poderiam surgir questionamentos que explicariam, um pouco, a segregação ocupacional demonstrada acima. As mulheres buscam a magistratura ou outros trabalhos não envolvidos no sistema de adversário em números desproporcionais? A escolha de trabalhos em um sistema não adversário (isto é, os sistemas inquisitoriais da Europa Continental) é diferente dos sistemas de precedentes? As mulheres estão escolhendo especializações que elas preferem por esta razão (auto-seleção) ou elas são canalizadas para certos empregos por causa da percepção de outros de que estes são os empregos que melhor se ajustam a elas (discriminação baseada em estereótipos)?

Claro que, enquanto os lados positivos destas diferenças possam ser observados, também devemos atentar aos aspectos negativos. As mulheres desviam-se dos litígios porque têm medo ou porque preferem evitar conflitos? Essa é uma boa qualidade para um profissional jurídico possuir? O excesso de solicitude ou a ética de alteridade diminui a lealdade ou o zelo oferecido ao próprio cliente? As qualidades estereotipadas femininas de empatia e altruísmo são possíveis na prática do direito, como constituído atualmente ou pode ser imaginado em uma sociedade diferente? Podem as mulheres transformar os estereótipos que as desvalorizam (“mulheres são boas com pessoas”) para funções para as quais elas foram barradas na profissão (isto é, relações com os clientes em grandes firmas de advocacia)? Parece que, assim como no direito, as mulheres no setor corporativo são designadas para

determinados empregos e indústrias baseadas em atributos negativos estereotipados, enquanto a corrente principal e o poder estão em outro lugar⁸³.

As advogadas criminais argumentam por um estilo diferente de advocacia criminal – conversas com descoberta de fatos – ao invés de intimidação persuasiva⁸⁴. As mulheres demonstraram interesse em expandir a natureza da relevância, indagando quais dos fatos envolvidos em um problema são legalmente relevantes; uma busca para o que os teóricos feministas chamam de “contextualização e particularidade” ao invés da aplicação de alguns fatos aos princípios gerais abstratos do direito⁸⁵.

Talvez mais significativo para a prática do direito é a possibilidade de diferentes estruturas de trabalho. Estudos anteriores de firmas de direito feministas, pelo menos nos Estados Unidos, demonstraram que as mulheres se organizaram mais igualitariamente, em estruturas de trabalho menos hierárquicas, envolvendo-se nas tomadas de decisão participativas⁸⁶, derivam, em parte, da metodologia particularmente feminista da consciência sem liderança na criação do grupo. Tais grupos valorizam igualdade do tempo de audiência, onde experiência concede a ouvida invés de uma decisão autoritária. A ênfase em fontes experimentais de conhecimento pode levar a avenidas mais largas de inquirição.

Nestas circunstâncias raras onde as mulheres subiram para níveis de liderança na profissão (magistradas, seniores, mas ainda não adquirindo sociedades, secretarias de gabinete ou diretorias) existe a questão controversa de que se as mulheres irão liderar e gerenciar de forma diferente – mais cuidadosa, comunicativa e construindo estilos de consenso. As mulheres na liderança debatem floreios não apenas no direito, mas em outras profissões também, tais como liderança corporativa⁸⁷, medicina⁸⁸ e educação⁸⁹.

⁸³ “The Corporate Woman: A Special Report” Wall Street Journal (24 March 1986).

⁸⁴ “Woman in the Legal Workforce” (University of Southern California Conference, March 1983)

⁸⁵ Gilligan, conforme notas 84 a 101; Menkel-Meadow, “Portia”, conforme notas 74, 56 e 60.

⁸⁶ Epstein, conforme nota 9.

⁸⁷ “Corporate Woman”, conforme nota 83.

⁸⁸ J. Lorber, “More Women Physicians: Will It Mean More Humane Health Care?” (1985) 16 Soc. Pol. 50.

⁸⁹ H. Astin e C. Leland, “On Behalf of Women: Issues and Accomplishments From A. Leadership Perspective” (Los Angeles: Higher Education Research Institute, U.C.L.A., 1986).

Algumas evidências sugerem que, como um grupo previamente excluído, as mulheres tentaram desmistificar e desprofissionalizar o direito em números maiores do que os homens, em um esforço para aumentar o poder de irmãs menos poderosas⁹⁰. Tais desenvolvimentos no direito são paralelos àqueles na medicina onde as mulheres pioneiras do século 19 tentaram enfatizar a saúde pública, o cuidado preventivo e a educação sobre as cirurgias, remédios, e formas menos intervencionistas de cuidados médicos⁹¹.

Talvez o que mais se relaciona ao papel da mulher na profissão é a óbvia conexão de suas vidas pessoais com suas vidas profissionais. Enquanto as mulheres continuam a cuidar da educação dos filhos, existe uma necessidade biológica de reconciliar o relacionamento complicado entre suas vidas pessoais e profissionais. Enquanto alguns países ofereceram uma solução passando legislações sociais que tentam permitir que a mulher (e em alguns casos homens) a tirar licenças temporárias⁹², muitos ainda não tomaram este tipo de atitude. Assuntos como maternidade, licença, reentrada, antiguidade e avaliações para sociedades se tornam competência das mulheres⁹³. Algumas mulheres têm esperado e incitado que sua conexão com suas famílias e com o trabalho pode alterar o estilo de serviços e o compromisso de todos os profissionais jurídicos, oferecendo um balanço mais saudável entre as instituições “gananciosas” de trabalho e o resto da vida. Em um estudo recente de advogados empregados pelo governo, privado e em organizações sem fins lucrativos nos Estados Unidos⁹⁴, a socióloga Eve Spangler concluiu que advogados e advogadas não falavam de seus trabalhos de forma diferente; mas que apenas as mulheres pareciam preocupadas com a acomodação entre a carreira e a família⁹⁵. Apesar de alguns verem isto como uma simples questão de condições de trabalho ou “benefícios na margem”, outros vêem como uma oportunidade para as mulheres preocupadas com a vida doméstica de criar uma cultura oposta no local de trabalho visando enfatizar assuntos e valores diferentes nos

⁹⁰ Pro Se divorce project.

⁹¹ Lorber, conforme nota 88; R. M. Morantz-Sanchez, “Sympathy and Science: Women Physicians in American Medicine” (New York: Oxford University Press, 1985)

⁹² S. Hewlitt, “A Lesser Life” (New York, Basic Books, 1984).

⁹³ “Los Angeles Perspective”, conforme nota 36.

⁹⁴ Spangler, conforme nota 13.

⁹⁵ Ibidem.

meios e fins do trabalho⁹⁶. Como Virgínia Wolf dizia, as mulheres devem se tornar profissionais “sem se tornar profissionalizadas”⁹⁷ a concepções construídas pelos homens do que a profissão requer.

Finalmente, existe a influência das mulheres no direito substantivo. Em muitas nações a fluxo de mulheres na profissão coincide com a reforma legal em assuntos que afetam as mulheres (direitos civis, leis de discriminação, direitos iguais, aborto, reforma no divórcio, benefícios na gravidez e, em alguns países, direitos maritais de propriedade). Não é universalmente verdade, no entanto, que as ingressantes mulheres na profissão jurídica são mais politicamente conservativas do que os homens em sua área⁹⁸. Dados similares nos Estados Unidos estão começando a revelar que estudantes, homens e mulheres, que são atraídos pelo direito, são orientados para o sucesso individual e para a segurança financeira e são, portanto mais conservativos e têm mais em comum uns com os outros do que com outros de seu próprio sexo que são atraídos para outros campos de estudo⁹⁹. Ainda, o aumento das mulheres na profissão parece ter mudado alguns de nossos entendimentos de conceitos jurídicos como: igualdade transformada em igualdade (valor comparável e valores iguais na Europa e nos Estados Unidos), e direitos individuais, em alguns contextos, foram transformados em mais coletivos ou direitos baseados em grupos (cuidados com a saúde e liberdade de reprodução).

4. CONCLUSÃO

A extensão da diferença que as mulheres fazem é baseada em suas posições como pessoas de fora, discriminadas e dominadas. Alguém pode imaginar um tempo quando a paridade for alcançada que a contribuição particular das mulheres para a profissão pode simplesmente “desaparecer” à medida que a discriminação diminui e as mulheres ingressam na profissão

⁹⁶ A. Kessler-Harris, “Home Away from Home” (April 1986) III: 7 *The Women’s Rev. Of Books* 13; S. Westwood, “All Day, Every Day: Factory and Family in the Making of Women’s Lives” (London, Pluto Press, 1984); K. Ferguson, “The Feminist Case Against Bureaucracy” (Philadelphia: Temple University Press, 1986).

⁹⁷ V. Woolf, “Three Guineas” (New York: Harcourt, Brace e World, 1938).

⁹⁸ Blankenburg e Schultz, conforme nota 20.

⁹⁹ A. Astin, “Prelaw Students – A National Profile” (1984) 34 *J. Leg. Ed.* 73; M. Komarovsky, “Woman in College: Shaping New Feminine Identities” (New York: Basic Books Inc., 1985).

em números cada vez maiores¹⁰⁰. Aqueles que imaginam este tempo podem contemplar uma profissão jurídica andrógena, seja qual for a forma que ela adquira. Ou, se as diferenças são de uma origem mais complicada, algumas contribuições femininas em particular irão continuar em formas que nós ainda não podemos imaginar. A esperança seria de que as diferenças em abordagem, prática e substância poderiam servir para alargar a prática do direito de forma que as diferentes contribuições não mais importariam – as mulheres fariam contribuições tão bem quanto os homens e que a falta de poder (decorrente do gênero) seria suprimida. Nesta visão, a feminização da profissão jurídica não é para feministas apenas. Se o propósito do feminismo é ajudar a redimir o humanismo, então a feminização da profissão jurídica pode ajudar a redimir as falhas do domínio dos clientes (tanto para como por clientes)¹⁰¹, controvérsias desnecessárias e prejudiciais, segmentação desumanizadora, estratificação, e alienação no local de trabalho.

Muito do que foi sugerido acima ainda não foi testado, se faz dependente dos sistemas legal e cultural, e irá precisar de um estudo comparativo e verificador de culturas. O que se espera sugerir é que devemos examinar o significado do acesso das mulheres na profissão jurídica a partir de uma perspectiva de sociologia quantitativa. Enquanto coletamos dados e observamos as diferenças genéricas nos locais e tipos de prática, tarefas selecionadas e especialidades, nós devemos estar preparados para examinar o potencial transformativo destes fatos sociais.

5. REFERÊNCIAS

Abel, R. 1982 The underdevelopment of legal professions: review article on third World lawyers. *A.B.F.Res.J.* 871; 1985a Comparative sociology of legal professions: an exploratory essay. *Am.B.F.Res.J.* 1; 1985b Lawyers in the United Kingdom; 1986 American lawyers.

Abramson, J. and B. Franklin 1986 *Where They are Now: The Story of the Women of Harvard Law 1974*. New York: Doubleday.

¹⁰⁰ R. Wasserstrom, “Racism, Sexism and Preferential Treatment: Na Approach to the Topics” (1977) 24 *U.C.L.A. L. Rev.* 581.

¹⁰¹ Olhar D. E. Rosenthal, “Lawyer and Client: Who’s in Charge?” (New York, Russell Sage Foundation, 1974); J.P. Heinz e E.O. Laumann, “Chicago Lawyers: the Social Stratification of the Bar” (Chicago: American Bar Foundation, 1982)

Adam, B. and K. Lahey 1981 Professional opportunities: a survey of the Ontario legal profession. *Can. Bar. R.* 59:674.

American Bar Association Journal 1983 Special Issue: Women in the Law. *Am.B.Assoc.J.* 69:1333-1588.

Arthurs, H., R. Weisman and F.H. Zemans 1986 *The Canadian legal profession.*

Aston, H. 1982 *Report on Higher Education.* Berkeley: University of California Press.

Blankenberg, E. and U. Schultz 1986 *The legal profession in Germany.*

Chester, R. 1985 *Unequal Access: Women Lawyers in a Changing America.* South Hadley, Massachusetts: Bergen and Garvey.

Couric, E. 1983 *Women Lawyers: Perspectives on Success.* San Diego: Harcourt, Brace and Jovanivich.

Curran, B, K. Rosich, C. Carson and M. Puccetti 1985 *The Lawyer Statistical Report: A Statistical Profile of the U.S. Legal Profession in the 1980s.* Chicago: American Bar Foundation.

Epstein, C. 1981 *Women in Law.* New York: Basic Books.

Falcao, J. 1984 *Lawyers in Brazil.*

Fenning, L. 1984 Los Angeles perspective on Hishon: the slowly eroding partnership barrier. *Women in Law Firms: Planning Techniques for the Future.* Chicago: ABA; 1985 Parenting and the big firm career. Speech before the National, Association for Law Placement, Inc.

Fenning, L. and P. Schnegg 1983 *Women in law firms.* Los Angeles Lawyers.

Fox, P. 1978 Good-bye to game-playing. *Juris.Dr.* 37.

Gandhi, J.S. 1983 *Historicity, profession and modernity: a sociological portrait of Indian legal profession.*

Gilligan, C. 1982 *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development.* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Gordon, L. 1982 *Women's Body, Woman's Right: A History of Birth Control in America.*

Harvard Women's Law Association 1985 *Employment Survey Directory: A Survey of Work and Family Policies in Private and Non-Profit Legal Organizations.*

Harvey, C. 1970 *Women in law in Canada.* *Man.L.Rev.* 4:9.

Heinz, J. and E. Laumann 1982 *Chicago Lawyers: The Social Stratification of the Bar.* Chicago:American Bar Foundation.

Huyse, L. 1984 *The legal profession in Belgium.*

Jardine and J. Eisenstein 1984 *The Future of Difference.*

Johnsen, J. 1984 *Professionalization of legal counselling in Norway.*

Joselyn and Kaye 1983 *Pro Se divorce: a strategy for empowering women.* *Law and Inequality* 1:239.

Kanter, R. 1977 *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books; 1978 *Reflections on women and the legal profession: a sociological perspective.* *Harvard Women's L.J.* 1:1.

Kessler-Harris, A. 1986 *Home away from home.* *The Women's Rev. of Books* III: 7(13).

Komarovsky, M. 1985 *Women in College: Shaping New Feminine Identities*. New York: Basic Books.

Larson, M. 1977 *The Rise of Professionalism*. Berkeley: University of California Press.

Lenz, E. and B. Myerhoff 1985 *The Feminization of America: How Women's Values Are Changing Our Public and Private Lives*. Los Angeles: Tarcher, Inc.

Littleton, C. 1986 *Reconstructing sexual equality*. Unpublished manuscript.

Littleton, C. and S. McCloud. 1986 *Brief of coalition for reproductive equality in the workplace*. *California Federal Savings and Loan v. Guerra*.

Lorber, J. 1985 *More women physicians: will it mean more humane health care?* *Soc. Policy* 16:50.

MacKinnon, C. 1982 *Feminism, Marxism, and the state: an agenda for theory*. *Signs* 7:515; 1984 *Feminism, Marxism, method and the state: Toward Feminist Jurisprudence*. *Signs* 8:635; 1986 *Women lawyers--on exceptions*. *Feminism Unmodified*. Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

MacKinnon, C., et al. 1985 *Feminist discourse, moral values and the law: a conversation*. *Buffalo L.Rev.* 34:11.

Marks, E. and I. De Courtivron 1981 *New French Feminisms*. New York: Schocken Books.

Menkel-Meadow, C; 1983 *Women in law?* *A.B.F.Res.J.* 189. 1985a *Portia in a different voice: speculations on a women's lawyering process*. *Berkeley Women's L.J.* 1:39.

Menkel-Meadow, C. et al. 1985 *Feminist discourse, moral values and the law: a conversation*. *Buffalo L.Rev.* 34:11.

Morantz-Sanchez, R.M. 1985 *Sympathy and Science: Women Physicians in American Medicine*. New York: Oxford Press.

Murray, G. 1984 New Zealand lawyers. *New York Times*; 1986a Why many women opt to go it alone. (John B. Parrish.) Feb.9; 1986b A machismo that drives women out. (Marilyn Loden.) Feb. 9.

Olsen, F. 1986 *The sex of law*. Telos (forthcoming)

Paterson, A. 1984 *The legal profession in Scotland*.

Rokumoto, K. 1984 *The present state of the Japanese practicing attorneys*.

Rosenthal, D. 1974 *Lawyer-Client: Who's In Charge?* Beverly Hills: Sage.

Sherry, S. 1986 Civic virtue and the feminine voice in constitutional adjudication. *Va.L.Rev* 72.

Silas, F. 1984 Women lawyers. *Am.B.Assoc.J.* 70:33.

Spangler, E. 1986 *Lawyers for Hire: Salaried Professionals at Work*. New Haven: Yale University Press.

Smith, B.C. 1984 *Breakthrough: Women in the Law*. New York: Walker and Co.

Smith, B.C., Gordon and Pipkin 1978 Token women: an empirical test of Kanter's hypothesis. *Am.J.Soc.* 84:160.

Stanford Law Review Project 1982 Law firms and lawyers with children: an empirical analysis of family/work conflict. *Stan.L.Rev.* 34:1263.

University of Southern California 1983 Women in the Legal Work Force.

Wall Street Journal 1986 The corporate woman: a special report. March 24.

Wasserstrom, R. 1977 Racism, sexism and preferential treatment: an approach to the topic. UCLA L.Rev. 24:581.

Westwood, S. 1985 All Day, Every Day: Factory and Family in the Making of Women's Lives. Urbana, Illinois: University of Illinois Press.

Williams, W. 1984 Equality's riddle: pregnancy and the equal treatment/special treatment debate. N.Y.U.L. and Social Change 13:325.

Woolf, V. 1938 Three Guineas. New York: Harcourt, Brace and World.

Carrie Menkel-Meadow
Universidade de Georgetown (EUA)

[Recebido em 01-05-2013]
[Aprovado em 28-05-2013]

Artigo submetido a double blind peer review