



Brasília | ano 56 | nº 222  
abril/junho – 2019

# Para além de números

## Uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura

THARUELL LIMA KAHWAGE

FABIANA CRISTINA SEVERI

**Resumo:** O presente artigo tem como objetivo discutir os estudos sobre a feminização das profissões jurídicas, com foco na carreira da magistratura, com base na análise dos argumentos frequentemente utilizados para compreender a persistência de desigualdades de gênero, em articulação com raça/etnia, na composição dos quadros profissionais do Poder Judiciário. Analisamos a produção acadêmica dos últimos vinte anos referentes à presença de mulheres na magistratura do Brasil e em outros países do Hemisfério Norte e da América Latina. Esperamos que este artigo possa contribuir para o aprofundamento das análises sobre o tema e para as agendas voltadas à democratização do sistema de justiça no Brasil.

**Palavras-chave:** Feminização da magistratura. Democratização do sistema de justiça. Direitos humanos de mulheres. Discriminação de gênero. Discriminação racial.

### **Beyond numbers: an analysis of studies on the feminization of the magistracy**

**Abstract:** This article aims to discuss the feminization of the legal professions, focusing on the career of the judiciary, from the analysis of the arguments that are often used to understand the persistence of gender inequalities, in articulation with race/ethnicity, in the composition of professionals of the Judiciary. We analyzed the academic production of the last 20 years regarding the presence of women in the Brazilian judiciary and in other countries in the North and Latin America. We hope that this article can contribute to the deepening of the analysis on the subject in Brazil and to the agendas dedicated to the democratization of the justice system.

Recebido em 24/1/19  
Aprovado em 21/3/19

**Keywords:** Feminization of the judiciary. Democratization of the justice system. Women's rights. Gender discrimination. Racial discrimination.

# 1 Introdução

As abordagens da feminização das profissões jurídicas começaram a ser feitas por estudiosas norte-americanas e europeias na década de 1980, voltando-se à compreensão do aumento da participação das mulheres na carreira e dos impactos desse aumento para a profissão e para o Direito. Na América Latina, a discussão tem ganhado destaque, desde a década de 1990, com o aumento do número de mulheres no ensino superior e com o processo de profissionalização do ingresso nas carreiras públicas do sistema de justiça, sobretudo por meio da instituição de concursos públicos (MENKEL-MEADOW, 2013; KAY; GORMAN, 2008; SCHULTZ; SHAW, 2003; BONELLI, 2010, 2013, 2016; SEVERI, 2016; BERGALLO, 2007; GASTIAZORO, 2008, 2010, 2016).

Segundo Menkel-Meadow (2013), a expressão “feminização” tem várias acepções. Considerar a profissão “feminizada” pode significar, além da maior participação de mulheres, a atribuição e a absorção de qualidades “femininas” à profissão, o que resultaria num desempenho diferenciado de tarefas e de funções legais. Por outro lado, uma profissão “feminizada” pode compreender também mudanças na prática jurídica decorrentes das adaptações relativas a trabalho e família, bem como no direito substantivo, abarcando problemas de discriminações nas contratações, por exemplo.

As pesquisas sobre a feminização da profissão jurídica vão, portanto, além da análise quantitativa da composição de gênero nas carreiras, pois não é a simples contagem dos números que interessa, mas o que eles podem significar. Elas têm buscado compreender, por exemplo: a) de que maneira tem ocorrido a participação das mulheres na organização das carreiras jurídicas, levando em consideração que estamos diante de uma profissão que foi consolidada, hegemonicamente, a partir de uma perspectiva masculina<sup>1</sup> e b) qual o impacto da feminização para a profissão e para o Direito, em especial, do ponto de vista dos processos deliberativos judiciais<sup>2</sup>.

Para os fins aqui propostos, enfocaremos as abordagens que enfatizam o primeiro ponto, referente ao ingresso e à participação/posição de mulheres na carreira profissional, pois a literatura analisada tem enfatizado que esse aumento não tem sido linear temporalmente, tampouco se tem demonstrado homogêneo em termos de funções, de áreas de atuação ou

---

<sup>1</sup> Ver, por exemplo, os estudos de Barbalho (2008); Anleu e Mack (2015); Gastiazoro (2008, 2010, 2013, 2016); Rueda Romero (2009); Flores Sánchez (2012); Wilder (2007); Bergallo (2007); Azmat e Ferrer (2016); Bonelli (2010, 2013); Sommerlad, Webley, Duff, Muzio e Tomlinson (2010); Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015); Bolton e Muzio (2007).

<sup>2</sup> Ver, por exemplo, os estudos de Duarte, Fernando, Gomes e Oliveira (2014); Gastron (2009); Rackley (2013).

de cargos. Trata-se de aumento que convive com diversas barreiras e discriminações que impedem o desenvolvimento profissional das mulheres e resultam em relações assimétricas, desiguais e hierarquizadas no interior das profissões<sup>3</sup>.

Menkel-Meadow<sup>4</sup> (2013), por exemplo, identificou que, embora cada um dos dezesseis países por ela investigados tenha uma forma particular de prática e de organização jurídica, em todos as mulheres ocupam escalões inferiores e estão desproporcionalmente localizadas em diferentes esferas da profissão, seja por estarem impedidas de ocupar altos cargos, seja porque os estereótipos atribuídos às mulheres no exercício de tais atividades acabam por relegá-las a determinadas tarefas ou posições. É o que a autora nomeia de efeito “puxa-empurra”: as mulheres são “puxadas” para atividades em que são consideradas boas – aquelas associadas a valores e relações domésticas – e “empurradas” (ou mantidas) para fora das funções de alta posição ou destaque.

Em igual sentido, o estudo comparativo realizado por Schultz e Shaw (2003) acerca das carreiras jurídicas em diferentes culturas jurídicas (*civil law* e *common law*) aponta para desigualdades comuns entre os países pesquisados: a existência de segregação vertical, de segregação horizontal, de diferenças salariais em trabalhos equivalentes e de sobrecarga imposta às mulheres pela vida doméstica e familiar. Além disso, é comum que as mulheres acabem migrando para cargos na administração judicial, em virtude da possibilidade de conciliação da vida doméstica e familiar.

Esse cenário também é comum entre países latino-americanos, mesmo considerando dis-

paridades nas culturas jurídico-nacionais entre eles. O informe *Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades* (COLOMBIA, 2007) traz dados sobre a situação e a posição das mulheres na administração de justiça<sup>5</sup> na Argentina, Bolívia, Colômbia, Chile, Equador e Peru. Ele aponta para duas tendências comuns entre os países pesquisados: o aumento do número de mulheres no sistema de administração de justiça, com suas alocações em áreas temáticas específicas, e a sub-representação nas altas hierarquias dos sistemas de administração de justiça.

As pesquisas que buscam articular gênero com outros marcadores sociais de diferença, como raça e etnia, sugerem que a situação das mulheres negras é ainda mais complexa, já que elas sofrem os efeitos do sexismo imbricados com os do racismo nas profissões jurídicas<sup>6</sup>. De acordo com Sommerlad, Webley, Duff, Muzio e Tomlinson (2010), embora tenha havido alguns avanços significativos quanto à diversificação das carreiras nas últimas décadas, a profissão jurídica permanece masculina em termos de padrões de trabalho, cultura geral e, além disso, caracterizada por discriminações contra profissionais não brancos e os provenientes de grupos socioeconômicos mais baixos.

Nossa proposta, portanto, é sistematizar os estudos sobre a feminização das profissões jurídicas, dando ênfase aos trabalhos sobre a carreira da magistratura e buscando organizar os dados e argumentos presentes em tais estudos relativos a dois eixos de problemáticas: as principais desigualdades de gênero identificadas especialmente na magistratura e as barreiras estruturais e simbólico-culturais que interferem

<sup>3</sup> Ver, por exemplo, os estudos de Schultz e Shaw (2003); Gastiazoro (2010); Gómez-Bahillo, Elboj-Saso e Marcén-Muñío (2016); Anleu (1992); Menkel-Meadow (2013); Severi (2016); Flores Sánchez (2012); Rueda Romero (2009); Gaston (2009).

<sup>4</sup> Os dados da pesquisa dizem respeito aos seguintes países: Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Escócia, Nova Zelândia, Bélgica, Alemanha, Noruega, França, Itália, Espanha, Iugoslávia, Brasil, Venezuela, Japão e Índia.

<sup>5</sup> Abarcam-se aqui juizes, juízas e fiscais (semelhante a membros do Ministério Público).

<sup>6</sup> Ver, por exemplo, estudos de Neallani (1992); Pratt (2012); Tomlinson, Muzio, Sommerlad, Webley e Duff (2013); Beiner (2008); Alleyne (2011); American Bar Association (2006); Platero (2013); Reddick, Nelson e Caufield (2009).

no desenvolvimento profissional de mulheres e geram desigualdades de gênero nas carreiras. Nos dois casos, enfatizaremos estudos que articulam gênero e raça/etnia nas suas análises.

Ainda que nosso foco neste artigo seja a magistratura, entendemos ser relevante considerar também alguns dados sobre as desigualdades de gênero e raça na advocacia, seja porque esta costuma ser a “porta de entrada” para a magistratura, seja porque parte dos estudos revisados busca analisar as barreiras em ambas as profissões de modo articulado.

## **2 Aspectos metodológicos**

Para o levantamento da produção acadêmica analisada, utilizamos as bases de dados Portal Capes, Scielo, Google Acadêmico e HeinOnline. Buscamos inicialmente as produções brasileiras sobre mulheres na profissão jurídica e sobre feminização da profissão jurídica. Refizemos a busca nas mesmas bases com os mesmos termos em língua inglesa e espanhola, a fim de identificar as pesquisas realizadas em outros países. Encontramos um número expressivo de estudos norte-americanos, australianos, ingleses e franceses.

O material do primeiro grupo foi incluído integralmente em nossa análise. Por sua vez, o do segundo grupo foi filtrado, buscando-se considerar o ano de publicação não inferior a vinte anos, a escrita em língua inglesa ou espanhola e a relevância para o campo temático em questão. Combinamos a busca acima descrita com a técnica *snowball* (em português, “bola de neve”) para a identificação de outras referências nos próprios textos previamente selecionados. Organizamos os argumentos presentes em tais estudos por meio de categorias que viabilizassem a apresentação de um panorama consistente e compreensível acerca da temática da feminização das profissões jurídicas para o público brasileiro, capaz de subsidiar outras pesquisas no campo do Direito.

## **3 Desigualdades na magistratura: segregação horizontal, segregação vertical e concentração em cargos**

Os estudos sobre mulheres na profissão jurídica apontam para a existência de desigualdades de gênero comuns nas carreiras jurídicas, independente da cultura jurídica analisada. Salientaremos três formas de desigualdade na magistratura, encontradas em diversos países já estudados: a segregação horizontal, a segregação vertical e a concentração de mulheres em determinados cargos.

A segregação horizontal relaciona-se à área de especialização e atuação na profissão jurídica e deriva, principalmente, de estereótipos de gênero que delimitam o que deve ou não ser exercido por homens e mulheres no âmbito da profissão jurídica. Essa delimitação não é apenas funcional: acarreta desvantagens econômicas ao compelir mulheres a trabalharem em áreas de especialização menos rentáveis e de menor prestígio. O impedimento de acesso a determinadas áreas ou postos no ambiente de trabalho, e consequente sujeição à atuação em determinados ramos, é denominado por alguns autores de “parede de cristal” (BARBERÁ RIBERA; ESTELLÉS MIGUEL; DEMA PÉREZ, 2009).

A segregação vertical caracteriza-se pela sub-representação de mulheres em cargos de maior responsabilidade: chefias, presidências, coordenação, gestão etc. Embora tenham alcançado níveis de qualificação similares aos dos homens – inclusive, superando-os em muitos casos –, as mulheres ainda enfrentam dificuldades para desenvolver carreiras profissionais que conduzam a postos de alta hierarquia em comparação aos seus colegas de trabalho. Assim, quanto maior o posto, maior é a desigualdade entre os gêneros. É comum encontrarmos na literatura sobre a sociologia das profissões o termo “teto de vidro” (GÓMEZ-BAHILLO; ELBOJ-SASO; MARCÉN-MUÑO, 2016; BERGALLO, 2007; BARBALHO, 2008; BONELLI, 2016; AGUT NIETO; MARTÍN HERNÁNDEZ, 2007; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2004) para fazer referência às barreiras sutis e imperceptíveis, mas suficientemente sólidas que impedem a ascensão profissional e obstam as oportunidades nas carreiras de mulheres<sup>7</sup>. Normalmente, o “teto de vidro” vem acompanhado da “parede de cristal”, gerando simultaneamente segregações horizontais e verticais.

<sup>7</sup> Em inglês, o termo é *glass ceiling*.

A concentração de mulheres em cargos públicos da administração de justiça é mais uma forma de desigualdade dentro da profissão jurídica e decorre principalmente da necessidade de harmonização entre a carreira e a vida doméstica e familiar. Nesse sentido, segundo Bergallo (2007), os conflitos entre trabalho e família têm três aspectos principais: problemas de tempo, problemas de horários e a interferência das demandas do trabalho em casa ou a presença de demandas familiares no trabalho. Tais fatores fazem com que as mulheres optem por cargos com jornadas mais flexíveis e que lhes garantam estabilidade familiar.

Na Argentina, a proporção de mulheres trabalhando no campo público era de 20% em 1995, passando para 46,2% em 2003. Essa migração, de acordo com Gastiazoro (2008), tem-se dado em virtude da possibilidade de conciliar mais facilmente carreiras públicas com responsabilidades familiares e das práticas discriminatórias próprias de grandes escritórios. No Brasil, o Judiciário também parece oferecer maiores oportunidades de harmonizar atividades domésticas e profissionais, uma característica que atrai as mulheres muito mais do que os homens. De acordo com Junqueira (2003), apesar das queixas relativas ao volume de trabalho, as mulheres por ela entrevistadas reconhecem que o Judiciário lhes permite um horário flexível para conciliar seus deveres profissionais com os seus papéis de mães, esposas e donas de casa. Seria possível, por exemplo, trabalhar em casos e decisões mais complexas em casa e ir aos seus gabinetes apenas algumas vezes na semana.

Argumentos semelhantes também foram apontados na pesquisa de Schultz (2003), na Alemanha. Para a autora, o sistema judiciário oferece melhores condições de trabalho para as mulheres, especialmente aquelas que querem conciliar família e trabalho: renda com base numa escala de salários fixa, carga de trabalho

definida, licença-maternidade etc. Além disso, os vários outros benefícios da função pública são bastante atrativos para as mulheres, tais como planos de pensões e de seguro de saúde, seis semanas de férias anuais, regulamentos que abrangem substituições etc.

Apesar da persistência das desigualdades em termos de gênero e raça na composição da magistratura, a presença das mulheres nas carreiras jurídicas – algo que por si só é uma novidade na cultura jurídica de diversos países – tem sido objeto de análises em estudos organizados sob o eixo da feminização das profissões jurídicas.

Um aspecto importante a ser considerado na análise da chegada das mulheres à magistratura em diversos países é o tipo de cultura jurídica nacional: se *civil law* ou *common law*. Para Schultz e Shaw (2003), tal divisão de jurisdição é considerada um dos fatores<sup>8</sup> que afetaram o ingresso de mulheres no Judiciário de modo diferenciado em cada país, uma vez que o processo de seleção judicial em países de *common law* é diferente do que ocorre nos de tradição civilista.

Nos países de *civil law*, a magistratura é uma carreira cujo acesso se dá por meio de certames e análises de currículo acadêmico, o que tem facilitado o ingresso de mulheres em tais cargos. Todavia, nos países de jurisdição *common law*, a magistratura apenas é alcançada após longa trajetória profissional, por meio de procedimentos de nomeação judicial pouco transparentes e sem critérios bem definidos, razão pela qual, em tais países, a entrada de mulheres na magistratura foi menor. Para Schultz e Shaw (2003, p. xlvii,

<sup>8</sup>De acordo com as autoras: “Três principais fatores são mostrados para cortar e desfocar os limites de qualquer classificação comparativa direta das mulheres nas festas legais do mundo. Estes são: a existência de duas tradições e culturas jurídicas muito diferentes; características nacionais na organização e estrutura dos vários ramos da profissão jurídica e línguas nacionais e seus conceitos e terminologia jurídicos específicos” (SCHULTZ; SHAW, 2003, p. xxviii, tradução nossa).

tradução nossa), “os processos de seleção judicial nestes países se baseiam em uma forma de autor-reprodução de membros homens, cujo sistema continua a contar com a proteção destinada a manter a homogeneidade do grupo”. Em igual sentido, Anleu e Mack (2015) afirmam que a convergência entre barreiras e o processo secreto de nomeação de magistrados, específicos do *common law*, têm resultado numa magistratura essencialmente masculina.

Sollars (2010) sustenta que, nos Estados Unidos<sup>9</sup> (país de tradição *common law*), o funcionamento dos processos de indicação judicial ocorre conforme o disposto na Constituição, na qual consta que o presidente nomeará, juntamente com o Conselho e com o consentimento do Senado, os juízes da Suprema Corte e todos os outros oficiais dos Estados Unidos. A autora relata que pessoas candidatas à vaga na magistratura são recomendadas por membros do Congresso e, em seguida, após a elaboração de uma lista com os nomes, o Comitê Judiciário do Senado solicita que elas preencham um questionário sobre suas experiências anteriores. Nessa fase, “os senadores do estado natal do candidato são contatados para dar-lhes a oportunidade de participar do processo judicial” (SOLLARS, 2010, p. 1.741, tradução nossa), o que assegura que os senadores ofereçam apoio a candida-

<sup>9</sup>Na Austrália, o sistema de indicação judicial é semelhante. De acordo com Cooney (1993-1994), as nomeações são realizadas pelo governador-geral mediante recomendação do Conselho Executivo Federal. No entanto, existem poucas orientações na legislação do país acerca das qualificações necessárias para ocupar o cargo: além de estar dentro de uma idade limite especificada, os candidatos e candidatas devem ter um número mínimo de anos de prática advocatícia. Em virtude da generalidade da legislação acerca das qualificações para ocupar o cargo, o Poder Executivo acaba detendo amplo poder discricionário para determinar os critérios da seleção judicial e as qualidades do candidato. As nomeações costumam basear-se no mérito das candidatas e candidatos; mas, por se tratar de um critério indeterminado de seleção, outros fatores são levados em consideração nos processos de nomeação judicial, como contatos pessoais e adequação ao “padrão” da carreira. Em geral, os homens acabam escolhendo outros homens.

tos de seu interesse ou oposição. Em seguida, é realizada uma audiência na qual o candidato responde a perguntas formuladas pelos membros do Comitê. Por fim, é feita a nomeação do candidato para consideração do presidente.

Analisando a segregação vertical na composição da magistratura de diversos países, as mulheres são a minoria em órgãos judiciais superiores<sup>10</sup>. No Brasil<sup>11</sup>, as pesquisas de Severi (2016) e Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015) são importantes fontes de dados sobre a composição por gênero da magistratura, ao lado do Censo da Magistratura realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) (BRASIL, 2014).

O cenário de sub-representação na alta cúpula se repete em países como França (BOIGEOL, 2003), Espanha (GÓMEZ-BAHILLO; ELBOJ-SASO; MARCÉN-MUÑO, 2016) e México (FLORES SÁNCHEZ, 2012). Na França, quanto maior o nível hierárquico no Judiciário, menor é o número de mulheres nesses cargos. Nos tribunais de nível médio da França, 51% dos juízes elegíveis para se tornarem presidentes dos tribunais são mulheres, mas apenas 17% das presidências são ocupadas por mulheres (BOIGEOL, 2003, p. 411-412). Na Espanha, as mulheres também são minoria nos órgãos judiciais superiores, concentrando-se em tribunais inferiores, em geral aqueles que ocupam desde o início da carreira judicial (GÓMEZ-BAHILLO;

ELBOJ-SASO; MARCÉN-MUÑO, 2016). No México, a composição da Suprema Corte de Justiça e do Conselho da Judicatura Federal é predominantemente feminina, já que 50% estava concentrada em áreas jurisdicionais e não administrativas. Entretanto, há uma desproporção entre homens e mulheres nos cargos de juiz distrital e magistrado de circuito: no primeiro cargo, a composição masculina foi de 76%, e, no segundo, 82%, o que expressa maior hierarquia e maior concentração de homens em tais postos (FLORES SÁNCHEZ, 2012).

No Brasil, país de tradição civilista, a seleção judicial é realizada mediante concursos públicos, nos termos do que dispõe a Resolução nº 75/2009 do CNJ (BRASIL, 2009), que estabelece regras para o ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. As pessoas aprovadas nos concursos públicos iniciam a carreira na condição de substitutas e a promoção às entrâncias intermediária e final é realizada com base nos critérios de antiguidade e merecimento, previstos no art. 80 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar nº 35/1979) (BRASIL, [1993]) e no art. 93 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) (BRASIL, [2017]). Tais critérios são também utilizados pelos tribunais de justiça estaduais para a ascensão ao desembargo<sup>12</sup>.

É possível que nos critérios de ingresso e promoção da carreira estejam presentes espaços de discricionariedade que causam desigualdades entre os gêneros no interior da carreira e na composição de gênero dos tribunais de justiça no País. Como cada um deles estabelece suas próprias regras de provimento de cargos, há a possibilidade de que, no momento de aplicação

<sup>10</sup> Ver, por exemplo, estudos de Colombia (2007); Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015); Gómez-Bahillo, Elboj-Saso e Marcén-Muño (2016) Severi (2016); Rueda Romero (2009); Gastiazoro (2013); Duarte, Fernando, Gomes e Oliveira (2014); Flores Sánchez (2012); Schultz e Shaw (2003); Bergallo (2007).

<sup>11</sup> Segundo dados do CNJ (BRASIL, 2014), 82% dos ministros dos tribunais superiores são homens, contra 18% de mulheres. Em consonância com esse dado, Fragale Filho, Moreira e Sciammarella (2015) constataram que, de 180 cargos de direção nos tribunais brasileiros (direção, presidência, vice-presidência e corregedoria), apenas 53 foram ocupados por mulheres no primeiro biênio pesquisado (29,44%). No segundo biênio, esse número caiu para 51 (28,33%).

<sup>12</sup> Sobre os critérios para a aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos tribunais de segundo grau aplica-se a Resolução nº 106/2010 do CNJ (BRASIL, 2010).



dos referidos critérios, mecanismos sutis e semelhantes aos utilizados nas seleções judiciais em países de *common law* estejam sendo empregados para prevenir a ascensão de mulheres ao desembargo (SEVERI, 2016).

Apesar das pequenas diferenças em cada tipo de tradição, a carreira das mulheres tende a estagnar-se nos escalões inferiores da magistratura – elas permanecem, em geral, nas primeiras instâncias (segregação vertical). Mesmo com processos de seleção judicial totalmente diferentes, os baixos percentuais de mulheres que ascendem na carreira sugerem a existência de espaços de discricionariedade que possibilitam que os homens se perpetuem em cargos mais altos e impeçam as mulheres de alcançar tais posições. De acordo com Schultz e Shaw (2003, p. xlvii, tradução nossa), “em termos funcionais, portanto, o perfil de gênero no sistema judiciário não é diferente da advocacia, ou seja, as questões importantes de ambas as profissões, caracterizadas por um alto grau de visibilidade e impacto no mundo todo, permaneceram em mãos masculinas”.

Além da segregação vertical, a magistratura convive com a segregação horizontal, que consiste na concentração de mulheres em ramos considerados “adequados” ao gênero, isto é, Direito de Família, Infância e Juventude etc. Nesse sentido, o informe *Iguales en Méritos, Desiguales en Oportunidades: Acceso de Mujeres a los Sistemas de Administración de Justicia* (COLOMBIA, 2007) traz um interessante exemplo de como os estereótipos de gênero determinam papéis específicos para homens e mulheres na magistratura. Juízes, juízas e fiscais (ocupação similar à de membros do Ministério Público) dos seis países consultados responderam à pergunta “em quais áreas as mulheres têm melhor desempenho?”. Entre os homens, 53% afirmaram que as mulheres atuam melhor em matéria de Direito de Família. Em relação às mulheres, as respostas

mais comuns foram Direito de Família (47%), nenhuma em particular (46%) e Direito Civil (42%). Quando questionados acerca dos ramos em que homens apresentam melhor desempenho, o resultado foi similar: 50% dos homens e 53% das mulheres responderam Direito Penal.

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

## 4 Barreiras e obstáculos ao desenvolvimento da carreira

A explicação sobre a persistência das desigualdades entre mulheres e homens nas relações laborais é complexa, uma vez que as práticas discriminatórias (barreiras/obstáculos às carreiras) resultam de múltiplos mecanismos difíceis de analisar e demonstrar (BARBERÁ RIBERA; ESTELLÉS MIGUEL; DEMA PÉREZ, 2009). Nesse sentido, Gómez-Bahillo, Elboj-Saso e Marcén-Muñío (2016) propõem uma classificação das barreiras simbólico-culturais<sup>13</sup> que

<sup>13</sup> Na literatura analisada, percebemos que não há consenso em relação à classificação das barreiras que obstam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Por exemplo, Bolton e Muzio (2007) classificam-nas em estratificação, segmentação e sedimentação ocupacional. Agut Nieto e Martín Hernández (2007), por sua vez, classificam apenas em barreiras externas e internas. Já Barberá Ribera, Stells Miguel e Dema Pérez (2009) propõem uma classificação em barreiras externas relativas a fatores socioculturais e organizacionais, barreiras internas associadas à identidade de gênero feminina e barreiras interativas provocadas pelo papel reprodutivo e pelas responsabilidades familiares.

dificultam o ingresso e o desenvolvimento das carreiras de mulheres em ao menos três tipos: barreiras internas relacionadas à identidade social de gênero, barreiras externas vinculadas à cultura organizacional e barreiras referentes à existência de papéis de gênero ou derivadas do papel familiar.

As barreiras internas relacionadas à identidade social de gênero dizem respeito à socialização diferenciada de gênero, mediante a criação de expectativas e atitudes diferentes e discriminatórias para com as mulheres. As barreiras externas vinculadas à cultura organizacional promovem distinções de cargos, desempenho e atividades para homens e mulheres, uma vez que as organizações de trabalho são dominadas por valores androcêntricos. As barreiras derivadas do papel familiar, por sua vez, associam-se às responsabilidades domésticas e à necessidade de constantemente compatibilizar o cuidado da família e da casa com o trabalho.

Na revisão bibliográfica sobre os fatores que obstam o acesso de mulheres a maiores postos de trabalho, Agut Nieto e Martín Hernández (2007) propõem outras barreiras, além das sistematizadas por Gómez-Bahillo, Elboj-Saso e Marcén-Muñío (2016), que merecem destaque: barreiras internas referentes à esfera subjetiva da mulher e que dizem respeito à baixa autoeficácia em questões tradicionalmente masculinas e formação em áreas tradicionalmente femininas.

Com base na classificação proposta por Gómez-Bahillo, Elboj-Saso e Marcén-Muñío (2016) e Agut Nieto e Martín Hernández (2007), apresentamos alguns dos obstáculos que se mostram mais recorrentes na revisão bibliográfica: estereótipos de gênero e raça, a existência de uma cultura profissional masculina e branca, a dificuldade de compartilhar responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos e a baixa autoeficácia em questões tradicionalmente masculinas.

É importante destacar que, juntamente à literatura analisada sobre desigualdades de gênero, fizemos buscas por desigualdades de raça/etnia na profissão jurídica. Diferentemente dos estudos que afirmam existir discriminação de gênero na profissão – inúmeros e de fácil acesso –, a literatura que analisa os efeitos do racismo e do sexismo na profissão jurídica é mínima e, em sua grande maioria, proveniente dos Estados Unidos e centrada, sobretudo, na advocacia. Essa limitação de estatísticas e experiências disponíveis sobre a composição racial e a prática da profissão sugere que as mulheres brancas *mainstream*<sup>14</sup> – isto é, mulheres brancas de classe média, heterossexuais e sem deficiências – continuam sendo o parâmetro universal de experiência de mulheres.

Collins (2015) afirma que a negação da realidade de experiências é uma maneira de desumanizar pessoas ou grupos – neste caso, as mulhe-

---

<sup>14</sup> *White women mainstream* é a expressão utilizada por Neallani (1992).

res negras. No mesmo sentido, Flauzina e Freitas (2015, p. 7) asseveram que a carência de dados sobre raça na magistratura é também um dado que aponta para “o abafamento de vozes negras” e para a manutenção da invisibilização de quaisquer narrativas e existências que não reflitam os espaços de violência e subordinação que lhes sejam designados. Se, por um lado, não faltam estatísticas sobre o encarceramento de negros e a violência contra eles, por outro, suas vozes e existências parecem não ressoar em outras áreas que não estejam relacionadas a tais espaços de subordinação e exclusão.

As principais *barreiras internas* às mulheres nas carreiras analisadas derivam dos estereótipos de gênero e raça. Cook e Cusack (2010) definem os estereótipos de gênero como construções sociais e culturais baseadas nas diferenças biológicas, físicas, sexuais e sociais entre homens e mulheres que sustentam práticas sociais de gênero. Eles se baseiam em diferenças biológicas e consideram características como a possibilidade de gravidez e os hormônios femininos como impedimentos ou deméritos para que as mulheres possam exercer algumas funções. A possibilidade de gravidez, por exemplo, é vista, na profissão jurídica, como um problema para mulheres, uma vez que há o pressuposto de que as mulheres com filhos não são tão comprometidas com a vida profissional.

Por estarmos diante de uma profissão historicamente ocupada e moldada por homens, é comum que nosso imaginário social esteja permeado de estereótipos acerca dos atributos necessários para o exercício de carreiras jurídicas, como a objetividade, força, racionalidade e competitividade, características consideradas masculinas. Como são normalmente associadas à emotividade, passividade, cuidado e maternidade, as mulheres tornam-se incompatíveis, por exemplo, com altos cargos e áreas de maior prestígio no Direito. Essa divisão de papéis de gênero a um só tempo delimita um perfil para homens e mulheres e valoriza as características tidas como masculinas, tornando-as um padrão a ser seguido na profissão e, conseqüentemente, desprezando o que é considerado feminino.

Os estereótipos de gênero em cargos da administração da justiça são bastante comuns, e a valoração social negativa de algumas características de mulheres e a associação entre objetividade da justiça e as características atribuídas aos homens são bastante frequentes (COLOMBIA, 2007). Então, para terem espaço na profissão jurídica, as mulheres precisam demonstrar uma subjetividade que seja suficientemente aceitável na/para a profissão jurídica. Isso significa, num primeiro momento, dissociar-se de quaisquer características que sejam femininas, pois os estereótipos do gênero feminino são incompatíveis com a profissão. No entanto, ao tentarem assimilar um comportamento masculinizado, reputam que as mulheres estão agindo de forma inapropriada para uma mulher.

Se, por um lado, as mulheres se sentem compelidas a esconder seu próprio gênero e a se conformarem ao padrão de masculinidade exigido – do contrário, correm o risco de serem marginalizadas na carreira –, por outro, aquelas que visam a tal conformação podem ser acusadas de serem muito masculinas e difíceis, sendo penalizadas por tal comportamento (SCHULTZ; SHAW, 2003). Como resultado, as mulheres estão sempre sob a linha tênue entre o *não muito femininas, mas também não muito masculinas*. Sobre esse ponto, Rhode (2003) pontua a ironia no fato de que, por muitos anos, as mulheres terem sido excluídas da profissão jurídica sob o pressuposto de serem diferentes. Uma vez admitidas, pressupõe-se que elas são (e devem ser) iguais aos homens a fim de se acomodarem em estruturas estabelecidas que não mudaram o suficiente para acomodá-las.

Além de não receberem a mesma presunção de competência que as suas contrapartes masculinas, as mulheres são mais exigidas do que seus colegas de profissão no que diz respeito a currículo acadêmico e a desempenho: mesmo em situações em que o desempenho masculino e feminino é objetivamente igual, é comum que das mulheres sejam requisitados padrões mais elevados e que a sua competência seja vista como inferior (RHODE, 2001; KAY; GORMAN, 2008).

Uma forma comum de discriminação de mulheres na profissão jurídica e que afeta sua credibilidade perante outros profissionais são as chamadas “microdiscriminações”<sup>15</sup> (RIGER; FORSTER-FISHMAN; NELSON-KUNA; CURRAN, 1995, p. 479). O termo “microdiscriminações” relaciona-se a diversas atitudes sutis que promovem um clima de trabalho adverso às mulheres e que, na prática jurídica, podem variar entre ser chamada de “querida” ou “meu anjo” por um juiz, ao passo que os advogados são cha-

mados por seus nomes ou “doutor”; comentários depreciativos sobre a aparência de advogadas, ou observações sobre o peso ou a aparência de uma funcionária do tribunal. Embora tais ações possam parecer banais à primeira vista, elas configuram um padrão de discriminação que desestabiliza a autoridade e a confiança das mulheres no exercício da profissão.

Achados semelhantes são apontados por Halilović e Huhtanen (2014), em estudo realizado sobre a maneira como o gênero impacta no trabalho exercido pelos profissionais do sistema de justiça da Bósnia e Herzegovina. Os profissionais jurídicos no país são formalmente tratados apenas pelo título ou pelo título e sobrenome. Os juízes são tratados como “excelência” e os advogados como “advogado” ou “promotor”. Apesar disso, é comum uma profissional ter sido chamada por algo diferente de seu nome ou título, incluindo diminutivos e tratamentos carinhosos como “querida”, “docinho” e “garota”<sup>16</sup>. Para as autoras, o uso dessas expressões é uma maneira de questionar a credibilidade profissional, uma vez que os títulos oficiais/profissionais servem justamente para conferir credibilidade ou autoridade, e os termos familiares, carinhosos ou diminutivos denotam uma posição de subordinação. Essa prática afeta a autoestima das mulheres, além de abrir espaço para que sua autoridade seja questionada.

Além dos estereótipos de gênero que recaem sobre mulheres na profissão jurídica, devemos levar em consideração a forma como raça/etnia e gênero se interseccionam, determinando barreiras enfrentadas por mulheres de cor<sup>17</sup>. Embora possamos afirmar que “existem padrões comuns de gênero que unificam as mulheres advogadas em sua luta pelo progresso profissional, nem to-

<sup>16</sup>No original: *honey, sweetie e girl*.

<sup>17</sup>A expressão “mulheres de cor” é uma tradução da expressão *women of color* utilizada por alguns autores norte-americanos e que inclui todas as mulheres não brancas.

<sup>15</sup>No original, a expressão utilizada é *microinequalities*.

das as mulheres realizam ou vivenciam o gênero da mesma maneira” (PRATT, 2012, p. 1.779, tradução nossa). Nesse sentido, as mulheres de cor enfrentam estereótipos específicos e oriundos da articulação entre gênero e raça.

Uma das pesquisas que buscam examinar a experiência de advogadas<sup>18</sup> negras e argumentar que esse grupo de mulheres enfrenta desafios únicos que surgem da interseção de sua raça e gênero é o trabalho de Pratt (2012). Para a autora, cada grupo racial tem, além de uma história única que o localiza dentro do Direito, “um conjunto único de estereótipos que lhe são atribuídos, o que influencia a forma como os outros veem e interagem com os membros desse grupo em particular” (PRATT, 2012, p. 1.781, tradução nossa).

Segundo Pratt (2012, p. 1.794, tradução nossa), um dos desafios enfrentados por mulheres negras para conseguir avançar na advocacia é a “discriminação inflexível de aparência”, que define a imagem profissional da mulher com base na imagem de mulher branca de corpo esbelto e cabelo liso, limitando a autonomia das identidades profissionais dessas mulheres. Além disso, como a identidade profissional das advogadas negras está sujeita aos estereótipos sobre a feminilidade negra, Pratt (2012) assevera que essas advogadas trabalham constantemente para refutar esses estereótipos enquanto executam seus deveres profissionais. Entre os estereótipos mencionados pela pesquisadora, enfocaremos quatro: *Sapphire*, *Jezebel*, *Mammy* e o estereótipo de que são intelectualmente inferiores.

A primeira dificuldade imposta às advogadas negras é a apresentação e a manutenção da imagem profissional, pois essa exigência é

determinante na profissão jurídica. Quando a autora fala em imagem profissional, não se refere apenas à necessidade de vestimentas e comportamento adequado, mas, sobretudo, à *conformação a um estereótipo europeu de beleza*: mulher branca, de corpo esguio, com características faciais europeias e de cabelos lisos retos. Nesse sentido, o cabelo representa o primeiro obstáculo vivenciado por mulheres negras na apresentação e manutenção dessa imagem profissional.

As mulheres negras, de modo geral, são conscientes do preconceito em relação aos seus cabelos naturais e isso significa que, se querem competir no mercado de trabalho, elas não têm outra escolha a não ser se conformarem às expectativas dos empregadores. Na tentativa de conseguir um cabelo liso e “apresentável”, essas mulheres recorrem a químicas para alisá-los ou à utilização de perucas, já que a simples opção pelo cabelo natural pode ser motivo para a recusa de contratação ou até mesmo de rescisão contratual caso tentem usar estilos que demonstrem o cabelo natural<sup>19</sup>.

Além da manutenção de uma imagem profissional, a identidade profissional das advogadas negras também é determinada, em parte, pelos estereótipos associados à mulher negra, os quais incluem a dominadora e emasculadora *Sapphire*, também conhecida como a negra forte, chamada de *stereotypical black bitch*; a sexualizada e promíscua *Jezebel*, que se vale de sua habilidade

<sup>18</sup> Como mencionamos anteriormente, em razão da escassez de pesquisas sobre magistradas negras, optamos por trazer estudos sobre advogadas negras. Além disso, entendemos que tais dados sobre a advocacia se revelam importantes também porque a advocacia é comumente considerada a “antessala” da magistratura.

<sup>19</sup> Pratt (2012, p. 1.783, tradução nossa) explica a importância do cabelo liso no *status* de advogadas negras e o que o cabelo natural representa na profissão: “Os cabelos não alisados ou naturais são vistos, talvez até subconscientemente, como a evidência da incapacidade de uma mulher negra ou de sua falta de vontade de conformar-se a essa profissão conservadora que é o Direito. O cabelo tacitamente sinaliza para os outros que essa mulher realmente não pertence. Além disso, como a aparência influencia as avaliações de competência e o desempenho no trabalho, a incapacidade ou a falta de vontade de conformar a aparência ao ideal profissional pode pôr em causa o julgamento profissional e a competência das mulheres negras que optam por usar o cabelo em seu estado natural”.

sexual para seduzir homens inocentes, em particular homens brancos, numa tentativa de lograr algum benefício; e, por fim, a assexuada, abnegada e maternal *Mammy*.

As mulheres negras, por serem conscientes dos estereótipos em torno de sua identidade racial e de gênero, estão constantemente “performatizando” sua identidade profissional como advogadas, de modo a evitar a confirmação desses estereótipos negativos. Mulheres negras, por exemplo, não podem dar-se o luxo de perder a calma ou mesmo de afirmar suas posições de maneira muito assertiva, uma vez que isso poderia levá-las a serem vistas como *Sapphire*, a mulher negra com raiva (PRATT, 2012). Em outras palavras, “as mulheres negras monitoram e restringem a sua conduta no local de trabalho para não serem vistas através da lente de um estereótipo aplicado à sua identidade racial de gênero” (PRATT, 2012, p. 1.786, tradução nossa).

Para não serem vistas como *Jezebel*, as advogadas devem optar por vestimentas que não acentuem seus corpos. Além disso, tendem a recusar almoços ou outros convites de colegas homens brancos, mas isso acaba se tornando um problema, pois afeta negativamente as oportunidades de ascensão nessa carreira composta, em sua maioria, de homens brancos. As advogadas negras também evitam a imagem de *Jezebel* porque, além de inconsistente com a identidade profissional que querem criar para si mesmas, têm medo de que, ao serem vistas dessa forma, possam estar sujeitas a assédios sexuais no trabalho<sup>20</sup> (PRATT, 2012, p. 1.786).

Outro estereótipo mencionado por Pratt (2012), *Mammy*, ocorre dentro da própria casa. Esse estereótipo de “dona de casa” atua para alimentar a expectativa do homem negro de que sua esposa realizará todos os deveres tradicionalmente “femininos” que gerações anteriores fizeram. Assim, mulheres negras, ao fazerem um esforço para não emascular o homem negro, acabam muitas vezes assumindo tanto o papel de geradora de renda quanto o de cuidadora da família (PRATT, 2012, p. 1.787).

O último estereótipo comumente associado às mulheres negras ocorre fora do ambiente de trabalho: o de que são preguiçosas e menos inteligentes. Como as advogadas negras trabalham sob o peso desses estereótipos negativos acerca de sua capacidade, o constante medo de fazer algo que possa confirmar um deles pode debilitar sua atuação profissional. Até mesmo erros comuns, como erros tipográficos em documentos podem ser vistos por advogados superiores como uma confirmação da negligência ou incapacidade das advogadas negras.

---

<sup>20</sup> Para Pratt (2012), essa preocupação não é necessariamente deslocada. Segundo a pesquisadora, psicólogos argumentam que os estereótipos alimentam o assédio sexual. Além disso, os estereótipos raciais e de gênero sobre as mulheres negras podem colocá-las em risco de sofrer assédio sexual e trazer mais resultados negativos associados ao assédio.

As *barreiras profissionais externas* estão associadas à cultura organizacional, predominantemente masculina e branca. Isso pode ser percebido, por exemplo, na duração das jornadas de trabalho, que dificulta a compatibilização da vida laboral (e o desejo de progredir profissionalmente) e pessoal. Agut Nieto e Martín Hernández (2007, p. 206, tradução nossa) definem que conciliar significa “ajustar as necessidades pessoais e profissionais sem que uma exceda a outra, mantendo-as proporcionalmente iguais” – equilíbrio que não existe no contexto jurídico para as mulheres. Essas barreiras, em geral, costumam acometer mais mulheres na advocacia, conforme demonstraremos a seguir.

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

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

Nesse sentido, Azmat e Ferrer (2016) realizaram uma pesquisa que analisa a diferença de gênero no desempenho de advogados associados nos Estados Unidos. Segundo as autoras, ao contrário de outras profissões altamente qualificadas, a advocacia avalia e remunera o desempenho de seus contratados com base em dois critérios objetivos: i) o número de horas faturadas aos clientes e ii) a quantidade de novas receitas de clientes geradas. As pesquisadoras encontraram evidências de diferença de gênero em relação a ambas as medidas: advogados contabilizam 10% mais horas faturadas e trazem mais de duas vezes a receita de novos clientes do que as advogadas. Um dos fatores que impactaram na diferença de horas faturadas e na receita de novos clientes entre homens e mulheres foi a presença de crianças pequenas (pré-escolares) em casa, uma vez que as mulheres, em geral, são as responsáveis pelo cuidado dos filhos.

Em igual sentido, Kay e Gorman (2008) afirmam que parte do problema em obter equilíbrio profissional e familiar reside no modelo tradicional da advocacia, que avalia o potencial e o comprometimento e remunera seus funcionários com base no tempo dedicado ao trabalho. Em sua revisão bibliográfica sobre artigos acadêmicos envolvendo mulheres na profissão

jurídica, as autoras afirmam que, a despeito dos diversos artigos em revistas de Direito recomendando horários alternativos, jornadas parciais, flexibilidade no cuidado familiar, assistência à família, a criação de padrões de trabalho alternativos para acomodar a vida familiar é, na maioria das vezes, uma questão de negociação individual em vez de política organizacional.

As menores oportunidades de desenvolvimento da carreira são outro problema decorrente da cultura masculina da profissão jurídica. Segundo Agut Nieto e Martín Hernández (2007), o acesso a altos postos depende de uma gama de oportunidades de desenvolvimento na carreira ou de experiências profissionais de preparação para eles. Entretanto, as políticas e a organização estrutural de várias profissões, a exemplo da advocacia, consideram o período compreendido entre os 30 e 40 anos como o mais importante para o desenvolvimento da carreira. Essa é também a fase de maior dedicação à maternidade. Mesmo as mulheres que não são mães acabam sendo vistas como mães em potencial, razão pela qual recebem menos oportunidades para formação profissional e, conseqüentemente, menos chances de progressão na carreira.

A cultura organizacional das profissões jurídicas não é apenas androcêntrica; ela também é branca. De acordo com o relatório elaborado pela *Commission on Women in the Profession* (AMERICAN BAR ASSOCIATION, 2006), enquanto menos de 5% dos homens brancos relataram experiências prejudiciais à carreira em virtude da raça, 29% de mulheres de cor e 25% de homens de cor relataram a perda de tarefas desejadas por causa de raça; 49% de mulheres de cor e 31% de homens de cor relataram a perda de oportunidades de *networking* por causa de raça; 35% de mulheres de cor e 24% de homens de cor relataram a perda de oportunidade de aproximação e desenvolvimento de relações profissionais com clientes por causa de raça;

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

A dificuldade de estabelecer relações mais próximas com colegas no trabalho, o recebimento de tarefas indesejadas (e que não auxiliam no desenvolvimento de habilidades profissionais), a falta de mentorias (somada à ausência de identificação com seus mentores) e de *networking*, a ocorrência de comentários depreciativos e vexatórios, a descrença na progressão profissional e o sentimento de invisibilidade e não pertencimento são alguns dos motivos que, segundo o relatório citado, são responsáveis pelas advogadas negras terem os níveis mais baixos de satisfação na carreira e, em muitos casos, culminam em suas demissões (AMERICAN BAR ASSOCIATION, 2006).

Outra pesquisa que analisa os desafios, os obstáculos e as percepções de mulheres de cor nas carreiras jurídicas é a *The Perspective of Women of Color Attorneys in Corporate Legal Departments* (ALLEYNE, 2011). A pesquisa entrevistou 1.300 advogadas de cor que trabalham em departamentos jurídicos de empresas sobre suas experiências no trabalho. De acordo com o relatório, 59,1% das entrevistadas afirmaram que ser valorizada contribui para uma maior satisfação profissional. Por outro lado, 23,7% afirmaram que o sentimento de desvalorização foi a principal razão para pedir demissão. Além da desvalorização, outros motivos que levam as mulheres de cor à demissão são: a falta de suporte (22,1%), a ausência de mentorias (21,3%), o sentimento de isolamento e marginalização (15,6%) e os estereótipos e a discriminação vivenciada (11,4%), conclusões que corroboram os dados encontrados no primeiro relatório.

Em relação aos estudos brasileiros sobre a situação de mulheres negras na profissão jurídica, a única pesquisa que encontramos foi a de Platero (2013): ela analisa de que forma



as advogadas negras vivenciam o preconceito no trabalho e quais são as estratégias e táticas de enfrentamento utilizadas. Alguns relatos de advogadas negras ilustraram como os obstáculos vivenciados por elas permeiam até mesmo tarefas simples e corriqueiras da advocacia.

Entre as discriminações diárias, as impostas pelos próprios funcionários dos órgãos judiciais são as mais humilhantes. Uma das advogadas entrevistadas declarou que quase sempre que pedia vistas de um processo era confundida com uma das partes e que já ouviu de um servidor “tem que pedir pro seu advogado ver o processo” (PLATERO, 2013, p. 94). Outra entrevistada relatou que, certa vez, fez carga de um processo e, quando estava de saída, uma servidora disse que ela não poderia sair do fórum com ele. Foi preciso que ela se identificasse como advogada para poder sair.

Além de serem confundidas com os litigantes do processo, as entrevistadas relataram dificuldades para entrar no fórum. É de praxe que advogados não precisem apresentar qualquer identificação para ingressar em suas dependências. Todavia, são frequentes os pedidos para que as advogadas negras mostrem sua identidade profissional. A dificuldade de reconhecimento de mulheres negras como advogadas está intimamente ligada aos estereótipos do advogado: homem e branco. Além de ser forma de diminuição profissional, esse tipo de discriminação também atinge a esfera íntima e identitária da mulher negra – isto é, afeta a percepção que a advogada negra tem de si e que está intimamente relacionada à sua identidade social<sup>21</sup> (PLATERO, 2013).

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

Com esse movimento de “tornar-se sem raça”, Neallani (1992) afirma que aumentam as chances de mulheres negras conseguirem um voto de

---

<sup>21</sup> Platero (2013) destaca a existência de técnicas de enfrentamento dessas discriminações, e uma delas é a utilização da profissão como ferramenta para se resguardar. A apresentação de si própria como advogada, além de oferecer segurança, também traz algum conforto e alívio psicológico no enfrentamento de situações discriminatórias e humilhantes: “O que percebemos, até como estratégia de enfrentamento, é que tanto Joana quanto as outras advogadas negras utilizam a própria profissão como uma arma para se resguardar de ataques preconceituosos, isto é, poder apresentar-se como advogada lhes dá segurança frente aos acontecimentos. Joana demonstra certa satisfação ao relatar que, quando precisa mostrar sua carteira da OAB, e após a pessoa confirmar que ela é advogada, ela fica olhando para a outra pessoa com ar de superioridade, isto é, nas palavras de Joana: ‘eu posso’” (PLATERO, 2013, p. 95).

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

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

*As barreiras referentes à existência de papéis de gênero e derivadas do papel familiar* envolvem a dificuldade de compartilhar as responsabilidades domésticas e o cuidado com os filhos, o que não é uma particularidade de mulheres que atuam na profissão jurídica. Como as mulheres costumam ser as principais responsáveis pelas duas atividades, mesmo nos casos em que têm ajuda de outras pessoas (empregadas domésticas e avós, por exemplo), a compatibilização das jornadas profissional e pessoal torna-se uma tarefa difícil e permeada de processos de culpabilização<sup>22</sup>.

A pesquisa desenvolvida por Anleu e Mack (2015) indicou que as áreas em que as mulheres apresentam menor satisfação – em comparação aos homens – são as relacionadas às atividades domésticas. A diferença mais óbvia em relação às experiências de mulheres e homens no judiciário australiano é a quantidade de tempo dedicado às obrigações domésticas, uma vez que as mulheres se ocupam por mais tempo com esse tipo de atividade, o que, conseqüentemente, aumenta o nível de estresse sofrido.

Como a cultura e a organização da profissão jurídica são estruturadas de acordo com os valores e interesses masculinos, as mulheres não conseguem conciliar o tempo despendido no lar com o despendido na profissão, o que as mantém nas instâncias inferiores e em ramos específicos e de menor prestígio. Nesse sentido, “jornadas de trabalho, férias

---

<sup>22</sup> Ver, por exemplo, os estudos de Gastiazoro (2013); Schultz e Shaw (2003); Agut Nieto e Martín Hernández (2007); Azmat e Ferrer (2016); Rhode (2001).

escolares, serviços públicos etc. continuam funcionando sob o pressuposto de que há alguém em casa que cuida das crianças, idosos, enfermos, o que se traduz em uma contínua pressão sobre o tempo das mulheres” (RIBAS BONET, 2014, p. [16], tradução nossa).

Por fim, a *baixa autoeficácia* atua como barreira para o ingresso e permanência das mulheres nas carreiras jurídicas analisadas. O termo diz respeito às crenças pessoais de mulheres em relação à própria capacidade para organizar e executar funções e atividades, o que influencia a forma como pensam, sentem-se, motivam-se e atuam. As mulheres apresentam pior autoeficácia em ofícios considerados tradicionalmente masculinos do que naqueles tidos como femininos, o que está intimamente relacionado aos estereótipos de gênero. Isso porque, desde cedo, mulheres aprendem que existem algumas funções que podem desempenhar e outras não, como se dedicar às ciências exatas, postos de direção, cargos políticos etc. Essa crença compartilhada, além de favorecer a resistência à contratação de mulheres, reforça a ideia, nessas mulheres, de que elas não servem para ocupar determinados postos, como os de direção (AGUT NIETO; MARTÍN HERNÁNDEZ, 2007).

## 5 Considerações finais

Neste artigo, realizamos a revisão bibliográfica de estudos e pesquisas envolvendo a temática da feminização da profissão jurídica, especificamente na magistratura e na advocacia. Os estudos explicitam a existência de barreiras estruturais e simbólico-culturais em diversos países, que impactam nas oportunidades e nas trajetórias profissionais de mulheres, produzindo desigualdades que determinam não apenas o acesso à profissão jurídica, mas também as carreiras escolhidas (concentração em cargos da administração de justiça), as posições hierárquicas ocupadas (segregação horizontal), os ramos de atuação dentro do Direito (segregação horizontal) e o tipo de tratamento recebido por colegas de trabalho.

A articulação do gênero com raça/etnia, feita por alguns dos estudos aqui abordados, demonstrou que, embora existam padrões comuns de gênero que unifiquem as mulheres em prol do desenvolvimento profissional, nem todas as mulheres vivenciam o gênero da mesma maneira. Nesse sentido, as mulheres negras enfrentam estereótipos específicos e oriundos da articulação entre gênero e raça na profissão jurídica.

A despeito do aumento do número de mulheres ingressantes nas carreiras jurídicas, observamos que elas não necessariamente estão chegando aos altos cargos no âmbito da estrutura judicial e na advocacia na mesma proporção que os homens. Se, por um lado, existem motivos para comemorar o

acesso de mulheres à alta cúpula dentro de uma profissão tradicionalmente masculina, por outro, nessas vitórias subjaz a ideia de que o aumento da diversidade na composição das carreiras estudadas depende de mudanças mais profundas na cultura jurídica e na própria estruturação das carreiras.

## Sobre as autoras

Tharuell Lima Kahwage é mestre em Ciências na Área Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito pelo Programa de Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil; graduada em Direito pelo Centro Universitário do Pará, Belém, PA.

E-mail: tharuell@gmail.com

Fabiana Cristina Severi é doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil; mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, SP, Brasil; professora associada ao Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil; livre docente em Direitos Humanos pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP, Brasil; coordenadora do Centro de Estudos em Direito e Desigualdades, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

E-mail: fabianaseveri@usp.br

Este artigo foi desenvolvido com base nos resultados obtidos no projeto de pesquisa “Políticas e estratégias institucionais do Poder Judiciário de melhoria das condições de acesso à justiça das mulheres em situação de violência: um estudo junto às Coordenadorias Estaduais das mulheres dos tribunais estaduais de justiça no Brasil”, financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp).

## Como citar este artigo

(ABNT)

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril\\_v56\\_n222\\_p51](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51)

(APA)

Kahwage, T. L., & Severi, F. C. (2019). Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, 56(222), 51-73. Recuperado de [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril\\_v56\\_n222\\_p51](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51)

## Referências

AGUT NIETO, Sonia; MARTÍN HERNÁNDEZ, Pilar. Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, [Sevilla],

v. 25, n. 2, p. 201-214, 2007. Disponível em: <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125/127>. Acesso em: 22 mar. 2019.

ALLEYNE, Sonia. What female attorneys of color want. *Black Enterprise*, [New York], Aug. 1<sup>st</sup>, 2011. Disponível em: <https://www.blackenterprise.com/what-female-attorneys-of-color-want/>. Acesso em: 27 mar. 2019.

AMERICAN BAR ASSOCIATION. Commission on Women in the Profession. *Visible invisibility: women of color in law firms*. Chicago, IL: ABA, 2006. Disponível em: [https://www.americanbar.org/content/dam/aba/marketing/women/visibleinvisibility\\_es.pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/marketing/women/visibleinvisibility_es.pdf). Acesso em: 26 mar. 2019.

ANLEU, Sharyn Roach; MACK, Kathy. Comparación de mujeres y hombres de experiencias en la judicatura australiana. *E-Cadernos CES*, [Coimbra], n. 24, 2015. Disponível em: <http://eces.revues.org/1955>. Acesso em: 27 mar. 2019.

ANLEU, Sharyn Roach. Women in law: theory, research and practice. *Journal of Sociology*, [s. l.], v. 28, n. 3, p. 391-410, Dec. 1992. DOI: <https://doi.org/10.1177/144078339202800305>.

AZMAT, Ghazala; FERRER, Rosa. *Gender gaps in performance: evidence from young lawyers*. [S. l.: s. n.], 2016. Disponível em: <http://www.econ.upf.edu/~rferrer/files/PAPER.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2019.

BANDURA, Albert. Self-efficacy. In: RAMACHANDRAN, V. S. (ed.). *Encyclopedia of human behavior*. San Diego, CA: Academic Press, 1994. v. 4, p. 71-81.

BARBALHO, Rennê Martins. *A feminização das carreiras jurídicas: construções identitárias de advogadas e juízas no âmbito do profissionalismo*. 2008. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/6663/2026.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 27 mar. 2019.

BARBERÁ RIBERA, Teresa; ESTELLÉS MIGUEL, Sofia; DEMA PÉREZ, Carlos M. Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el “techo de cristal”. In: CONGRESO DE INGENIERIA DE ORGANIZACIÓN, 13., 2009, Terrasa. *Anales* [...]. Terrasa: [s. n.], 2009. p. 133-142. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/278025999\\_Obstaculos\\_en\\_la\\_promocion\\_profesional\\_de\\_las\\_mujeres\\_EL\\_techo\\_de\\_cristal](https://www.researchgate.net/publication/278025999_Obstaculos_en_la_promocion_profesional_de_las_mujeres_EL_techo_de_cristal). Acesso em: 27 mar. 2019.

BEINER, Theresa M. Not all lawyers are equal: difficulties that plague women and women of color. *Syracuse Law Review*, [New York], v. 58, p. 317-334, 2008. Disponível em: [https://lawrepository.uialr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=faculty\\_scholarship](https://lawrepository.uialr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1045&context=faculty_scholarship). Acesso em: 27 mar. 2019.

BERGALLO, Paola. ¿Un techo de cristal en el poder judicial?: la selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires. In: CABAL, Luisa; MOTTA, Cristina (comp.). *Más allá del derecho: justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre, 2007. p. 145-217. (Colección Equidad y Justicia).

BERGOGLIO, María Inés. Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del derecho en América Latina. *Via Iuris*, [Bogotá], n. 6, p. 12-28, enero/jun. 2009. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3293445>. Acesso em: 27 mar. 2019.

BOIGEOL, Anne. Male strategies in the face of the feminisation of a profession: the case of the French Judiciary. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (ed.). *Women in the world's legal professions*. Oxford, UK: Hart, 2003. p. 401-418.

BOLTON, Sharon C.; MUZIO, Daniel. Can't live with 'em; can't live without 'em: gendered segmentation in the legal. *Sociology*, [s. l.], v. 41, n. 1, p. 47-64, Feb. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1177/0038038507072283>.

BONELLI, Maria da Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: interseções entre trabalho e família. *Cadernos Pagu*, [Campinas], n. 46, p. 245-277, jan./abr. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201600460245>. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n46/1809-4449-cpa-46-0245.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Profissionalismo, diferença e diversidade na advocacia e na magistratura paulistas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, [São Paulo], v. 28, n. 83, p. 125-140, out. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v28n83/08.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. *Civitas*, Porto Alegre, v. 10, n. 2, p. 270-292, maio/ago. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2010.2.6491>. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/6491/5606>. Acesso em: 27 mar. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Censo do Poder Judiciário*: VIDE: Vetores Iniciais e Dados Estatísticos. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2014. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/dpj/CensoJudiciario.final.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 75, de 12 de maio de 2009*. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2009. Disponível em: [http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs\\_cnj/resolucao/rescnj\\_75.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_75.pdf). Acesso em: 22 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 106, de 6 de abril de 2010*. Dispõe sobre os critérios objetivos para aferição do merecimento para promoção de magistrados e acesso aos Tribunais de 2º grau. [Brasília, DF]: Conselho Nacional de Justiça, 2010. Disponível em: [http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs\\_cnj/resolucao/rescnj\\_106.pdf](http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_106.pdf). Acesso em: 22 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constitucao/ConstituicaoCompilado.Htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/ConstituicaoCompilado.Htm). Acesso em: 22 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei Complementar nº 35, de 14 de março de 1979*. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/Lcp35.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp35.htm). Acesso em: 22 mar. 2019.

COLLINS, Patricia Hill. Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. In: MORENO, Renata (org.). *Reflexões e práticas de transformação feminista*. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2015. p. 13-42. (Coleção Cadernos Sempreviva, v. 4). Disponível em: <http://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2016/01/reflex%C3%B5eseparacasdetransforma%C3%A7%C3%A3ofeminista.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

COLOMBIA. Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género. *Informe regional: iguales en méritos, desiguales en oportunidades: acceso de mujeres a los sistemas de administración de justicia*. [Bogotá]: Centro Regional de Derechos Humanos y Justicia de Género, 2007. Disponível em: [https://www.humanas.org.co/archivos/informe\\_regional.pdf](https://www.humanas.org.co/archivos/informe_regional.pdf). Acesso em: 26 mar. 2019.

COOK, Rebecca J.; CUSACK, Simone. *Estereotipos de género: perspectivas legales transnacionales*. Traducción al español por: Andrea Parra. Bogotá: Profamilia, 2010. Disponível em: [https://www.law.utoronto.ca/utfl\\_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf](https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf). Acesso em: 26 mar. 2019.

COONEY, Sean. Gender and judicial selection: should there be more women on the courts? *Melbourne University Law Review*, [Melbourne], v. 19, p. 20-44, Jun. 1993-1994. Disponível em: [https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/mulr19&id=46&men\\_tab=srchresults](https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/mulr19&id=46&men_tab=srchresults). Acesso em: 26 mar. 2019.

DUARTE, Madalena; FERNANDO, Paula; GOMES, Conceição; OLIVEIRA, Ana. The feminization of the judiciary in Portugal: dilemmas and paradoxes. *Utrecht Law Review*, [Utrecht], v. 10, n. 1, p. 29-43, Jan. 2014. DOI: <http://doi.org/10.18352/ulr.255>. Disponível em: <https://www.utrechtlawreview.org/articles/abstract/10.18352/ulr.255/>. Acesso em: 26 mar. 2019.

FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro; FREITAS, Felipe da Silva. *Discursos negros: legislação penal, política criminal e racismo*. Brasília, DF: Brado Negro, 2015.

FLORES SÁNCHEZ, Aquiles. Mujeres en la judicatura federal en México. *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, [Ciudad de México], n. 33, p. 59-77, 2012. Disponível em: <https://>

revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31980/28971. Acesso em: 22 mar. 2019.

FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela Selem; SCIAMMARELLA, Ana Paula de O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do judiciário brasileiro. *E-Cadernos CES*, [Coimbra], n. 24, 2015. Disponível em: <https://journals.openedition.org/eces/1968>. Acesso em: 21 mar. 2019.

GASTIAZORO, María Eugenia. Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia Argentina. *Via Iuris*, [Bogotá], n. 9, p. 11-32, jul./dec. 2010. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3619520>. Acesso em: 26 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. *Gênero y trabajo: mujeres en el poder judicial*. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados, 2013. (Colección Tesis). Disponível em: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/cea-unc/20161116032848/pdf\\_1199.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/cea-unc/20161116032848/pdf_1199.pdf). Acesso em: 21 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina. *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, n. 27, p. 139-153, 2016. Disponível em: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20GASTIAZORO%20MARIA%20Inserciion%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20grandes%20firmas%20juridicas.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. La concentración de las mujeres en la administración de justicia. *Anuario del CIJS*, [Córdoba], n. 11, p. 705-721, 2008. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r29607.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

GASTRON, Andrea L. Género y argumentos de género en el Poder Judicial: lo que muestran las sentencias judiciales en la Argentina. Con la colaboración de la Abog. M. Angela Amante y el Lic. Rubén Rodríguez. *Revista Científica de UCES*, [Buenos Aires], v. 13, n. 2, p. 82-113, 2009. Disponível em: [http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero\\_y\\_argumentos\\_Gastron.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/737/G%C3%A9nero_y_argumentos_Gastron.pdf?sequence=1). Acesso em: 26 mar. 2019.

GÓMEZ-BAHILLO, Carlos; ELBOJ-SASO, Carmen; MARCÉN-MUÑO, Celia. Feminización de la judicatura española. *Convergencia*, [Toluca], v. 23, n. 70, enero/abr. 2016. Disponível em: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352016000100199](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352016000100199). Acesso em: 21 mar. 2019.

HALILOVIĆ, Majda; HUHTANEN, Heather. *Gender and the judiciary: selected findings and recommendations on the implications of gender within the judiciary of Bosnia and Herzegovina*. Sarajevo: DCAF, 2014. Disponível em: [http://atlanticinitiative.org/wp-content/uploads/2018/03/Gender\\_and\\_the\\_Judiciary\\_engl-1.pdf](http://atlanticinitiative.org/wp-content/uploads/2018/03/Gender_and_the_Judiciary_engl-1.pdf). Acesso em: 16 mar. 2019.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. Women in the judiciary: a perspective from Brazil. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (ed.). *Women in the world's legal professions*. Oxford, UK: Hart, 2003. p. 437-450.

KAY, Fiona; GORMAN, Elizabeth. Women in the legal profession. *Annual Review of Law and Social Science*, [Palo Alto, CA], v. 4, p. 299-332, Dec. 2008. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.4.110707.172309>.

MENKEL-MEADOW, Carrie. A sociologia comparada das advogadas: a feminização da profissão jurídica. Tradução: Lucinelli Kuster. *Panóptica*, Vitória, v. 8, n. 25, p. 67-96, 2013. Disponível em: [https://scholarship.law.uci.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.br/&httpsredir=1&article=1519&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.uci.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.br/&httpsredir=1&article=1519&context=faculty_scholarship). Acesso em: 21 mar. 2019.

NEALLANI, Shelina. Women of colour in the legal profession: facing the familiar barriers of race and sex. *Canadian Journal of Women and the Law*, [Toronto], v. 5, p. 148-165, 1992.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. *Romper el techo de cristal: las mujeres en los puestos de dirección*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2004. Disponível em: <http://www.igualdaddenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/romper-el-techo-de-cristal-2004.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2019.

PLATERO, Rosana Antoniaci. *Humilhação social no trabalho: o caso das advogadas negras*. 2013. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas,

Campinas, 2013. Disponível em: [http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde\\_busca/arquivo.php?codArquivo=866](http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=866). Acesso em: 26 mar. 2019.

PRATT, Carla D. Sisters in law: black women lawyers' struggle for advancement. *Michigan State Law Review*, [East Lansing, MI], n. 5, p. 1.777-1.795, Aug. 2012. Disponível em: <https://digitalcommons.law.msu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=lr>. Acesso em: 26 mar. 2019.

RACKLEY, Erika. *Women, judging and the judiciary: from difference to diversity*. New York: Routledge, 2013.

REDDICK, Malia; NELSON, Michael J.; CAUFIELD, Rachel Paine. Racial and gender diversity on state courts: an AJS study. *The Judges Journal*, [Washington, DC], v. 48, n. 3, p. 28-32, 2009.

RHODE, Deborah L. Gender and the profession: an American perspective. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (ed.). *Women in the world's legal professions*. Oxford, UK: Hart, 2003. p. 3-22.

\_\_\_\_\_. *The unfinished agenda: women and the legal profession*. Chicago, IL: American Bar Association, 2001. Disponível em: <http://womenlaw.stanford.edu/pdf/aba.unfinished.agenda.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2019.

RIBAS BONET, María Antonia. *Desigualdades de género en el mercado laboral: um problema actual*. [Palma, ES]: Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada, 2014. Disponível em: [http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260\\_4.pdf](http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf). Acesso em: 26 mar. 2019.

RIGER, Stephanie; FOSTER-FISHMAN, Pennie; NELSON-KUNA, Julie; CURRAN, Barbara. Gender bias in courtroom dynamics. *Law and Human Behavior*, [Washington, DC], v. 19, n. 5, p. 465-480, Oct. 1995.

RUEDA ROMERO, Paulino. *La administración de justicia en el Perú: problema de género*. Lima: Universidad San Martín de Porres, 2009.

SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (ed.). *Women in the world's legal professions*. Oxford, UK: Hart, 2003.

SCHULTZ, Ulrike. Women lawyers in Germany: perception and construction of femininity. In: SCHULTZ, Ulrike; SHAW, Gisela (ed.). *Women in the world's legal professions*. Oxford, UK: Hart, 2003. p. 295-321.

SEVERI, Fabiana Cristina. O gênero da justiça e a problemática da efetivação dos direitos humanos das mulheres. *Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 13, p. 80-115, 2016. DOI: 10.12957/dep.2016.16716. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/16716/15882>. Acesso em: 26 mar. 2019.

SOLLARS, Danielle. Note: gender balance in the judiciary: why does it matter? *William Mitchell Law Review*, [s. l.], v. 36, n. 4, p. 1.721-1.746, 2010. Disponível em: <https://open.mitchellhamline.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1366&context=wmlr>. Acesso em: 26 mar. 2019.

SOMMERLAD, Hilary; WEBLEY, Lisa; DUFF, Liz; MUZIO, Daniel; TOMLINSON, Jennifer. *Diversity in the legal profession in England and Wales: a qualitative study of barriers and individual choices*. London: University of Westminster, 2010.

TOMLINSON, Jennifer; MUZIO, Daniel; SOMMERLAD, Hilary; WEBLEY, Lisa; DUFF, Liz. Structure, agency and career strategies of white women and black and minority ethnic individuals in the legal profession. *Human Relations*, [Thousand Oaks, CA], v. 66, n. 2, p. 245-269, Feb. 2013. DOI: 10.1177/0018726712460556.

WILDER, Gita Z. *Women in the profession: findings from the first wave of the after the JD study*. Washington, DC: Nalp, 2007. (Gender and The Legal Profession). Disponível em: [https://www.nalp.org/assets/863\\_ajdgendermonograph2007.pdf](https://www.nalp.org/assets/863_ajdgendermonograph2007.pdf). Acesso em: 10 abr. 2019.