



X Congreso Nacional de Sociología Jurídica

Córdoba, Noviembre 2009

Comisión 10

Derecho, Género y Sexualidad

PROFISSIONALISMO E GÊNERO NA ADVOCACIA PAULISTA

MARIA DA GLORIA BONELLI

FABIANA LUCI DE OLIVEIRA

MARIA NATALIA BARBOZA DA SILVEIRA

Resumen

Profesionalismo y género en la abogacía paulista

El objetivo general del proyecto es abordar la forma en que se hace profesionalismo y género en algunas carreras jurídicas públicas y en la abogacía. Se pretende contrastar las experiencias y visiones de profesionales heterosexuales y homosexuales, masculino y femenino, para identificar las especificidades en la forma de vivir el profesionalismo, mapeando desigualdades y diferencias derivadas de las relaciones de género y de la sexualidad. La hipótesis es que a través de la dedicación integral a la carrera, el estigma social derivado de la homofobia predominante en la sociedad es mediado por el valor atribuido a la expertise y restituye status al profesional homosexual. En el caso de las mujeres, existiendo el presupuesto de que la maternidad será la “elección” acompañada de una menor dedicación a la carrera, se colocan barreras al ascenso profesional. Esto sería más intenso en la práctica privada de la abogacía, que en las carreras públicas.

Esta comunicación se limita al análisis del impacto de las diferencias de género en la profesionalización de abogados y abogadas en San Pablo (Brasil). Vincula los cambios estructurales que marcan el mundo del derecho, a partir de la década de 1990, con la nueva composición social de sus operadores y la expresiva participación femenina. Articula los problemas del profesionalismo y de las relaciones de género, recurriendo al concepto de guión sexuado (Feuvre y Lapeyere, 2005). Se basa en dos tipos de datos: a) un levantamiento del perfil del 20% de las asociaciones de abogados afiliadas al “*Centro de Estudos das Sociedades de Advogados*” – CESA –, que reúne 400 estudios, siendo 270 de San Pablo; b) una encuesta con 216 profesionales para identificar las tendencias de la profesión en estudios y asociaciones de abogados de la ciudad mencionada.

Introdução

Estudos sobre a composição de gênero da advocacia vêm apontando o expressivo aumento dos registros profissionais de mulheres advogadas no Brasil, bem como em outros países (Bergoglio, 2007; Bolton e Muzio, 2007; Feuvre e Lapeyere, 2004; Junqueira, 1999; Schultz, e Shaw, 2003). A OAB nacional, em 2006, tinha 312.734 advogados e 248.085 advogadas (56% a 44%); a OAB-SP contava com 116.948 homens e 93.245 mulheres (56% a 44%), sendo que nos últimos três anos o número de novas inscritas superou os novos inscritos, com 35.873 advogadas e 32.763 advogados (52% a 48%)¹.

Vários desses estudos problematizaram a visão de que tal expansão da participação feminina seja indicativa da mudança nas relações de gênero no mundo do Direito, caminhando para a superação das desigualdades e aproximando-se de uma situação mais equitativa dentro dessas carreiras. Ao contrário disso, apontam as barreiras para ascensão, a estratificação e segmentação profissional segundo o gênero.

Este texto é parte de uma pesquisa mais ampla que focaliza as mudanças que vem alterando a configuração das carreiras jurídicas em São Paulo, sob o prisma da construção social dos gêneros na prática profissional. O ponto de partida é reconhecer que, embora o profissionalismo enfatize a neutralidade do saber e a impessoalidade dos critérios de expertise, tal ideologia consolidou-se orientada por valores partilhados no fazer masculino dessas carreiras. Mesmo que suas práticas sigam favorecendo o

¹.Ver Barbalho (2008).

exercício profissional dos advogados em detrimento das advogadas, o sucesso na profissionalização é um fator propulsor de status social, para homens, mulheres e pessoas homossexuais.

Assim, o objetivo geral do projeto é deter-se na forma como se faz profissionalismo e gênero em algumas carreiras jurídicas públicas e na advocacia. Pretende-se contrastar as experiências e visões de profissionais heterossexuais e homossexuais, masculino e feminino, para se identificar as especificidades na forma de viver o profissionalismo, mapeando desigualdades e diferenças decorrentes das relações de gênero e de sexualidade. Nossa hipótese é que através da dedicação integral à carreira o estigma social decorrente da homofobia predominante na sociedade é mediado pelo valor atribuído à expertise repondo status ao profissional homossexual. No caso das mulheres, há o pressuposto de que a maternidade será a “escolha” acompanhada de uma dedicação menor à carreira, colocando barreiras à ascensão profissional. Isso seria mais intenso na prática privada da advocacia, do que nas carreiras públicas. Cabe investigar também se haveria diferenças em termos de ambiente profissional mais receptivo ou mais hostil aos operadores (as) do Direito de orientação homoerótica seja no setor público seja no privado.

Este paper vai se limitar a apresentar os resultados encontrados para homens e mulheres na advocacia, não abordando as carreiras públicas nem os profissionais de orientação homoerótica, pesquisa cujo trabalho de campo está em andamento.

O objetivo específico deste texto é identificar as tendências profissionais em escritórios e sociedades de advogados da cidade de São Paulo, observando quantitativamente as semelhanças e diferenças entre os gêneros², em uma amostra³ de 216 profissionais.

O argumento é que o crescimento do número de advogadas está em consonância com a nova forma de organização do trabalho, que envolve a estratificação da profissão em sócios e associados, a divisão de tarefas rotineiras e de atividades especializadas, e de clientes empresariais e individuais; ou seja, a passagem da forma tradicional de se

².O gênero é concebido como uma construção cultural e social. É uma categoria analítica que questiona a naturalização da dualidade sexual como constitutiva da essência fixa e imutável do ser. Para uma síntese das mudanças no conceito de gênero e a introdução de uma nova utilização para a categoria “mulher”, ver Piscitelli (2002), e o segundo tópico deste artigo.

³.A pesquisa foi promovida pelo GVLaw, da FGV-SP e contou com o apoio do Cesa – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados. Os questionários foram aplicados em 2006. Uma versão anterior deste texto está publicada em Bonelli, et alli (2008).

organizar a profissão em escritórios onde predominava a atuação solo ou a parceria com um ou outro colega, para o modelo das sociedades de advogados como firmas de advocacia, com os donos das bancas contratando os serviços de muitos advogados e advogadas. Apesar das conquistas das mulheres em termos de direitos, de qualificação e de posições no mercado de trabalho, a subordinação do feminino na vida privada tem se transferido para a dimensão profissional viabilizando a hierarquização da advocacia com custo emocional maior para as mulheres.

A advocacia até os anos de 1990 foi uma profissão liberal, exercida principalmente em escritórios de pequeno e médio porte. Nessa época, as sociedades de advogados no Brasil totalizavam noventa, e concentravam-se no ramo cível/societário. As que reuniam mais de cinquenta advogados estavam localizadas em São Paulo e eram em número de seis; 17 escritórios no país contavam entre 26 e 50 advogados, e entre 11 e 25 advogados havia 67⁴ sociedades de advogados. Dados coletados em um *survey* realizado pela OAB em 1996 indicavam que 66% dos advogados se consideravam no exercício tipicamente liberal da profissão, 50% das advogadas estavam no exercício autônomo.

A década de 1990 trouxe muitas transformações ao mercado de trabalho da advocacia, entre os quais destacamos o *boom* dos cursos superiores de Direito, a expansão da participação feminina nessa área, a efervescência econômica das privatizações de grandes empresas públicas, que ampliaram muito as especializações, em particular no direito empresarial, com os advogados encontrando novas atividades nas áreas de negócios. Escritórios pequenos conseguiram crescer no cenário da globalização econômica, precisando contratar mais advogados e advogadas para cuidar dos interesses jurídicos da clientela corporativa que se expandia, trazendo demandas especializadas, mas também muitas outras de caráter rotineiro e repetitivo.

A organização do trabalho jurídico foi perdendo as características homogêneas como profissão exercida em escritórios individuais ou escritórios partilhados por colegas. A passagem dessa forma de organização para a das sociedades de advogados, estratificadas internamente entre sócios com participação nos resultados e associados com remuneração mensal, acompanhada da divisão social do trabalho, separando os conteúdos tradicionais das novas especializações, e o trabalho rotineiro daquele que

⁴Esses dados foram extraídos de Junqueira (1999, p. 24), que os coletou no site da Martindale-Hubbell.

demanda maior expertise, foi facilitada pelo ingresso feminino na advocacia. Atualmente, o Centro de Estudos das Sociedades de Advogados, que articula e representa interesses dessas firmas de advocacia, conta com cerca de 570 sociedades filiadas, sendo 300 delas em São Paulo.

O modelo das sociedades de advogados é resultado da internacionalização da profissão, cada vez mais inserida nas relações de importação e exportação do conhecimento especializado entre países do norte e do sul, com a padronização transnacional de serviços jurídicos⁵. Nesses grandes escritórios, o profissional domina línguas estrangeiras, em especial o inglês, tem experiência de curso ou estágio no exterior, que é enfatizado em seu currículo divulgado na página da firma na internet, representa grandes empresas ou escritórios estrangeiros, chegando algumas dessas sociedades de advogados a ter filiais fora do Brasil. O tipo de prestação jurisdicional também muda, enfatizando-se o atendimento das necessidades em torno dos negócios dos clientes empresariais, o que com frequência dispensa a ida para litigar no Fórum, como costumava ser a prática característica da profissão.

A feminização da carreira veio ao encontro dessas transformações, reduzindo as resistências às mudanças na forma tradicional de se exercer a advocacia no Brasil. A intensificação na divisão social do trabalho foi acompanhada da divisão sexual do trabalho, com as mulheres concentrando-se nas áreas tradicionais e nas atividades mais rotineiras e os homens naquelas mais especializadas e inovadoras.

O expressivo crescimento na participação feminina entre os jovens profissionais, concomitante à conquista de direitos por parte das mulheres, alimenta a percepção de que as oportunidades se equilibraram entre homens e mulheres na advocacia. Com isso, o cenário das diferenças no mundo profissional do direito no século XXI não seria o da discriminação de gênero, mas o da igualdade baseada no mérito, na dedicação e na competência. Várias profissionais bem sucedidas nas grandes bancas afirmam essa mudança, entendendo que as carreiras que elas fizeram são evidências disto.

A amostra da pesquisa foi desenhada dentro da lógica de priorizar profissionais mais jovens, graduados a partir da década de 1990; com isso procuramos cobrir um período em que a expansão dos cursos de graduação em direito se configurava. Para determinar o tamanho da amostra trabalhamos com base na listagem de sociedades e

⁵.Sobre essa internacionalização na América Latina ver Dezalay e Garth (2002).

escritórios filiados ao Cesa – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados⁶. Outra fonte de apoio que utilizamos foi o livro comemorativo de 70 anos da OAB-SP, que possuía uma lista de escritórios de São Paulo. Juntando todas as listagens disponíveis, totalizamos 993 escritórios não filiados ao Cesa e 272 escritórios filiados. Do total de 1.265 escritórios listados, optamos por trabalhar com uma amostra de 78 escritórios. Outro ponto era seguir uma cota igual de homens e mulheres em cada faixa; esse recorte não reflete a participação efetiva de homens e mulheres no mercado de trabalho, mas favorece a identificação da pluralidade de concepções sobre as tendências profissionais. O critério de distribuição igual de homens e mulheres não pode ser seguido à risca dentro de cada escritório, uma vez que alguns escritórios não tinham homens e outros não tinham mulheres, mas conseguimos ficar dentro da cota inicial, dos 216 entrevistados.

Gênero, divisão sexual do trabalho e profissionalismo

Quando realizamos esse survey, o objetivo da investigação limitava-se à intenção de articular os conceitos de gênero e de profissionalismo no estudo dos jovens advogados e advogadas de São Paulo. Pretendia-se contrastar homens e mulheres no exercício profissional, em termos de oportunidades, barreiras e tendências na profissionalização. Entretanto, a bibliografia sobre gênero introduziu novas perspectivas e evidenciou os limites no trabalho de campo desenvolvido para este fim. A concepção de gênero embutida na definição da amostra estava associada à “diferença sexual”, reduzindo o gênero como construção social à diferença sexual. Assim, a amostra induzia ao binarismo e ao determinismo biológico ao estratificar os informantes a partir de 50% homens e 50% mulheres, atrelando o gênero ao sexo. Um passo importante dado pela literatura da área foi o de tentar superar problemas na análise da subordinação social da mulher, gerados pela utilização de conceitos que essencializavam diferenças físicas para explicar a dominação masculina e a subordinação feminina.

⁶.Os grandes escritórios de advocacia se organizaram através da criação do Cesa. A sociedade de advogado baseia-se no modelo americano de estruturar a advocacia, com uma administração profissional. Em geral, ela estratifica os advogados(as) em sócios e associados. Os sócios comandam e controlam a participação no escritório, selecionando advogados para suas equipes, como associados que recebem remuneração mensal pelo trabalho realizado.

Nesse sentido, deu-se ênfase a mostrar como o gênero é uma construção social que procura fixar identidades a partir das diferenças percebidas entre os sexos, sendo também um modo de dar significado às relações de poder. As contribuições de Scott (1990) foram decisivas para a crítica à essência que se atribuía à diferença física entre homens e mulheres universalizando a dominação masculina no tempo e no espaço, como também para destacar a dimensão relacional da categoria de gênero, não cabendo focalizar a mulher fora das relações sociais e culturais com outros homens e mulheres. O gênero como categoria analítica desconstruiu a concepção biologizada, mostrando como a diferença sexual é socialmente construída, em vez de ser a base da subordinação feminina. A autora evidenciou também como a segregação no mercado de trabalho é parte do processo de construção binária do gênero e das relações de poder que engendraram.

A concepção binária de poder também foi criticada. No lugar de se entender o poder como exclusivo aos dominantes, e ausente no pólo dominado, adotou-se a noção foucaultiana de que o poder circula em uma perspectiva relacional, possibilitando às mulheres ter poder, mesmo que assimétrico ao dos homens, nas relações sociais (cf. Barbalho, 2008, p. 37).

No âmbito dos estudos que desnaturalizaram o sistema sexo/gênero e a subordinação da mulher, Rubin viu nas relações de parentesco a via de se exacerbar na cultura as diferenças biológicas entre os sexos. Assim, gênero resultaria da construção cultural resultante de relações sociais específicas, não se configurando em uma opressão invariável, e podendo ser modificado. Essas diferenças nas relações de poder entre homens e mulheres produziriam variações na dominação-subordinação, diferenciando, por exemplo, situações de controle efetivo de homens sobre mulheres, das situações decorrentes da divisão sexual do trabalho (cf. Piscitelli, 2002, p. 21).

Essa concepção contrasta com a de Bourdieu (1999) sobre a dominação masculina. Para ele, a subordinação feminina deve-se, em parte, a um processo de eternização do arbitrário, sendo preciso desvendar os processos a-históricos de naturalização dessa posição secundária frente ao homem. Essa eternização da dominação masculina é concebida como um modelo universal, embora Bourdieu aponte que a ação política de homens e mulheres pode modificá-la. A reprodução dessa dominação persiste mesmo com mudanças, como a atuação do movimento feminista, o aumento do acesso das mulheres ao ensino escolar e superior, o crescimento das mulheres no mercado de trabalho, a desvalorização das tarefas domésticas e uma nova

configuração familiar (crescimento no número de divórcios, de mães solteiras, entre outras). Porém, segundo o autor, a nova condição feminina continua a obedecer a lógica do modelo entre o masculino e o feminino, que é alimentada pelo *habitus*, sistema de disposições adquiridas na socialização, que funciona como organizador das práticas e representações. A violência simbólica recorre às categorias androcêntricas, que se inscrevem nas coisas e nos corpos como estruturas duradouras para a eternização das relações de dominação, que são legitimadas na subordinação. O conceito de campo, em Bourdieu, traz a dimensão das lutas concorrenciais entre a ortodoxia e seu direito de dizer o que é direito, e a heterodoxia que a contesta. O feminismo como heterodoxia reproduz as posições no campo de forças e de lutas, mantendo a dominação masculina como ortodoxia.

Outra abordagem sobre a distinção sexo e gênero foi elaborada por Butler (2003). Ela deu ênfase à cultura para distingui-los, contrastando sexo como diferença biológica entre macho e fêmea e gênero como construção social, cultural e psicológica. As identidades fixas e essencializadas em “homens” e “mulheres” puderam ser discutidas, abrindo um leque de variações segundo a cultura e a experiência. Assim:

Ela propõe uma pesquisa genealógica, que, ao mostrar como foi construída a dualidade sexual, como diversos discursos científicos produziram essa dualidade discursivamente, desafie o caráter imutável do sexo (Piscitelli, 2002, p. 27).

Não só o gênero é culturalmente construído, mas o sexo também, superando o binarismo sexo-natureza, gênero-cultura. Nessa perspectiva, gênero deixa de se referir ao masculino e ao feminino, introduzindo múltiplas possibilidades de identificações que não estão essencializadas em formas duais de diferença sexual e de gênero.

Para Butler, gênero e sexo não são “naturais”, possuem significação cultural que se inscreve no corpo, mas muda no tempo e no espaço, não se reduzindo a oposições binárias simples. O gênero contém as relações de poder que produzem o efeito de um sexo pré-discursivo, construído assim culturalmente. Essas relações sociais de poder desenvolvem-se em contextos específicos, não sendo permanentes. A discriminação e a desigualdade entre os sexos e os gêneros resultam de relações de dominação que podem ser mudadas, e a desessencialização da subordinação da mulher contribui com isso.

Piscitelli (2002) sistematiza o contraste entre as categorias analíticas “gênero” e “mulher”, mostrando que após a crítica desconstrutivista do conceito de gênero, autoras que se preocupam com a prática política das mulheres propõem a reelaboração dessa categoria, mas sem um sentido definido do que é mulher, sem atribuir-lhes uma essência, e situando-as em contextos específicos. Essa categoria reconheceria as diferenças entre as mulheres, mas identificaria as semelhanças que viabilizam um projeto político feminino.

Como o survey deteve-se no estudo de homens e mulheres na advocacia, sem abordar identificações homoeróticas, focamos a análise principalmente no âmbito da divisão sexual do trabalho⁷. Partilhamos do *insight* de Scott de que a segregação no mercado é constitutiva das relações sociais de gênero e das relações de poder entre eles, em vez de adotar a perspectiva que enquadra as mulheres no espaço da casa, ingressando tardiamente no mundo profissional. Trabalhamos com o conceito de gênero na dimensão relacional entre masculino e feminino.

O profissionalismo, como uma ideologia e uma prática de monopolização de mercados, expandiu-se no final do século XIX e consolidou-se no século XX. Desta forma, vem marcado pelas assimetrias nas relações de poder entre os gêneros ao longo desse período, mesmo que essas relações experimentem mudanças quantitativas e qualitativas na atualidade.

O fechamento e a proteção de mercados, a neutralidade da expertise, as relações de confiança entre leigo e profissional, a especialização e a dedicação integral à profissão formam um conjunto de características que reproduzem a segregação sexual do trabalho. Por outro lado, as conquistas de direitos e espaço no mundo profissional superior aumentam o poder das mulheres como categoria, reduzindo a assimetria e a subordinação feminina.

O “script sexuado”⁸ das carreiras e as barreiras à ascensão das mulheres na advocacia brasileira e internacional

⁷.Ver a revisão da bibliografia sobre divisão sexual do trabalho, feita por Hirata e Kergoat (2003).

⁸.O “script sexuado” de progressão nas carreiras foi conceituado por Feuvre e Lapeyere (2005). Esse script pressupõe que os homens são competentes na esfera profissional não precisando demonstrar isso de antemão, enquanto que as mulheres precisam provar que são capazes. Há o pressuposto que ela não tem disponibilidade total para o trabalho, atribuindo-se apenas às mulheres a conciliação da vida familiar e profissional. Os homens ficam dispensados desta

Em um levantamento feito no site do Cesa, abarcando 20% dos escritórios filiados da cidade de São Paulo, selecionamos 50 sociedades de advogados, cujo quadro profissional totalizou 2.601 advogados(as). A tabela 1 apresenta a distribuição dessa amostra, segundo o tamanho do escritório, a posição ocupada e o gênero. Os advogados sócios são 75% e as advogadas sócias 25%, os advogados associados são 51% e as advogadas associadas 49%⁹. Quando classificamos essas sociedades em faixas, conforme o número de advogados(as), registramos uma barreira em todas as faixas para o ingresso de mulheres na condição de sócia. Os escritórios de médio porte, reunindo de 10 a 49 profissionais, apresentam maior participação de associadas (53%), mas como sócias, as advogadas são 29%. O ambiente menos receptivo é o modelo tradicional de escritório solo ou com poucos parceiros, onde os homens predominam com larga vantagem, como sócio (71%) e associado (62%), seguido das grandes sociedades de advogados (a partir de 50 profissionais), com 76% de sócios e 48% de associados.

A literatura específica refere-se a essa barreira de gênero para o topo da profissão como “teto de vidro” (*glass ceiling*). Junqueira (1999) reporta-se ao estudo de Thornton (1996) sobre as mulheres nas profissões jurídicas na Austrália, como também a estudos focalizando a mesma temática em outros países, para pensar as especificidades e as semelhanças com o caso brasileiro. O teto de vidro é comum a todos. Refere-se à barreira invisível que dá a ilusão de igualdade de oportunidades na carreira, mas bloqueia o acesso às posições elevadas da hierarquia profissional, mantendo as advogadas nas atividades menos valorizadas, que não preparam para posições de prestígio e poder, e têm pouco contato com clientes. Em países como os Estados Unidos, onde a inscrição da mulher na ordem dos advogados (*bar association*) só foi permitida a partir da década de 1970, alguns autores relacionam o teto de vidro com este ingresso tardio, o que seria superado com o tempo. Mas, esse obstáculo existe nas mais variadas carreiras que incorporaram a participação feminina, bem como em diversos países de origens e tradições distintas. Esse bloqueio não pode ser superado apenas pelo tempo, sem mudanças na distribuição desigual de poder profissional. E esta não será modificada sem transformações nas relações entre homens e mulheres no âmbito da casa.

conciliação constituindo o perfil desejado pelas firmas de dedicação integral à profissão.

⁹.Com o aumento no número de mulheres ingressando na OAB, a tendência é esta proporção se inverter em breve.

No mercado “liberal” da advocacia no Brasil, os escritórios de médio porte são os que mais contam com a participação de advogadas, mas em posições assalariadas. Na condição de sócia, elas ocupam espaço semelhante nos escritórios pequenos e médios (29%). Analisando as mulheres na advocacia holandesa, Leeuwen (2003) encontrou maior dificuldade de inserção da advogada nos escritórios de pequeno porte, e atribuiu isto à predominância de uma visão tradicional sobre as diferenças de gênero que seriam mais acentuadas nesses escritórios.

A concentração das advogadas nas posições menos valorizadas da carreira e nos escritórios médios é interpretada tanto como um preconceito das firmas, que partem do estereótipo que as advogadas não têm disponibilidade para o grau de dedicação exigido e precisam provar sua competência – pré-julgamentos que não se aplicam aos advogados –, quanto como resultado de um “script sexuado”. Nele, a conciliação da vida familiar e profissional é atribuição exclusivamente feminina e a pressuposição da competência na esfera profissional é monopolizada pelos homens (Feuvre e Lapeyre, 2005, p. 113). A indisponibilidade masculina na esfera doméstica combina-se com a “escolha” das mulheres por trabalhos que lhes permitam usufruir de soberania sobre seu tempo, e de exercê-lo em locais que lhes sejam menos hostis, o que explicaria em parte a sub-representação feminina nas posições privilegiadas no mercado profissional, fator que incide sobre a remuneração obtida. Segundo as autoras, esse “script sexuado” também segrega internamente as profissões jurídicas no que se refere à especialização e à oferta equilibrada de serviços jurídicos pelo território. Para elas, a sub-representação das mulheres no exercício profissional é preocupante porque as advogadas ultrapassarão o número de homens no exercício da advocacia, e “não representam mais do que uma pequena minoria de indivíduos eleitos para refletir sobre as transformações estruturais em curso e para elaborar as estratégias de defesa dos interesses da profissão no futuro” (Feuvre e Lapeyre, 2005, p. 122).

Vários são os fatores que beneficiam os advogados em detrimento das advogadas no processo de profissionalização. O capital social é o primeiro deles. Segundo Schultz e Shaw (2003), o capital acadêmico é partilhado por ambos os gêneros, mas a entrada na profissão e a progressão nela dependem do acesso a grupos hegemônicos de poder que atuam como mentores e notáveis. Como as mulheres estão menos posicionadas no topo da profissão, elas têm mais dificuldade de constituir essas redes. Além disso, chegar até a posição de sócio requer capital social para recrutar novos clientes empresariais e debitar mais horas de serviços prestados. O caminho até lá

passa pela sociabilidade em práticas que consolidam vínculos de masculinidade, como formar times de futebol, sair para beber com os colegas, conversar sobre esportes, jantar com clientes, entre outras atividades que compõem o diferencial de gênero menos acessível às advogadas. O capital social feminino também é escasso nas funções de representação nas associações profissionais, constituindo um perfil profissional desfavorecido desses atributos.

Sendo o impacto do gênero tão forte para estratificar a carreira, as mulheres que conseguem superar as barreiras de ingresso como sócias são aquelas que melhor realizam o apagamento dessas diferenças, e o discurso sobre a conquista da igualdade de oportunidades é uma das formas de fazê-lo. Aceitar o “desafio” de ter que provar ser tão capaz quanto os advogados é o outro lado da mesma moeda que busca tornar o gênero invisível.

O profissionalismo construído no final do século XIX e início do século XX, contexto que reservava a rua, o público e a expertise para os homens – a casa, o privado e o leigo para as mulheres – incorpora as advogadas divididas pela forma como lidam com o gênero. Aquelas que conseguem superar a barreira para virar sócia são também as bem-sucedidas na realização do trabalho ideológico e de administração das emoções¹⁰ para ajustarem-se aos valores masculinos da profissão. A “igualdade” de oportunidades só parece alcançável operada a masculinização do ideário e da prática profissional.

Os resultados do *survey* “Tendências profissionais nas sociedades de advogados”¹¹

Com o intuito de identificar o perfil dos advogados e das advogadas, a amostra estabeleceu cotas de 50% para cada. Como se trata de um grupo jovem, os(as) solteiros(as) formam o contingente principal (63% dos entrevistados e 59% das entrevistadas), mas há entre as mulheres alguns poucos casos de uniões desfeitas. A distribuição etária indica que os advogados da amostra são um pouco mais jovens que

¹⁰.Arlie Hochschild conceituou o trabalho emocional como a forma consciente como as pessoas atuam para suprimir a distância entre o que estão sentindo e o ideal que têm do que deveriam sentir, com a submissão dos sentimentos à manipulação e a serem administrados, muitas vezes assumindo a característica de uma jornada de trabalho extra. Os subalternos realizam mais trabalho emocional que os dominantes, assim, as mulheres fazem mais que os homens. Ver Bonelli (2004).

¹¹ Ver Cunha et alli (2007).

as advogadas, com 72% deles tendo de 23 a 30 anos e 67% delas. Entre 31 e 40 anos há 25% deles e 31% delas.

Os períodos nos quais os(as) informantes se graduaram são exatamente iguais para ambos: 37% entre 1991-1999, 55% entre 2000-2004, e 8% em 2005-2006. A cor é outro aspecto comum: o grupo é esmagadoramente branco (96% para eles e 98% para elas).

A amostra revela-se proveniente de uma origem social elevada em termos de escolaridade¹². A instrução paterna predominante é o curso superior completo para 78% dos jovens advogados e é de 69% para as advogadas. Tendo o pai com o segundo grau completo ou universitário incompleto há 15% dos homens e 19% das mulheres. Embora haja uma concentração menor de mães formadas em faculdades, o grupo preserva o padrão de uma origem social bem instruída, com 60% dos advogados e 55% das advogadas oriundos de famílias nas quais a mãe possui diploma universitário. O segundo grau e o superior incompleto reúnem 29% das mães deles e 35% das mães delas. Embora o grupo dos rapazes apresente famílias com mais anos de estudo, sobressai a semelhança entre os gêneros na alta escolarização dos pais. Em sintonia com esses dados, observa-se que 52% dos homens possuem parentes que atuam na área jurídica, sendo 44% como advogados. Para as mulheres, 48% possuem parentes na área jurídica, sendo 40% como advogados. A endogenia na carreira é grande na amostra, sendo maior para os entrevistados.

Detalhadas as semelhanças de perfil social entre os advogados e as advogadas, vamos examinar as características profissionais.

Dividimos os escritórios em três faixas: pequenos, respondendo a 54 questionários; médios, com 92 questionários; e grandes, com 70 questionários. Na tabela 3, vemos que na nossa amostra a primeira faixa é a que apresenta menor participação feminina (23 % a 27%), seguida da terceira faixa (28% a 37%). As mulheres predominam apenas nos escritórios de 10 a 49 profissionais (36% a 49%), dados que estão em consonância com a amostra extraída do site do Cesa. Todas as sociedades de advogados classificadas na terceira faixa (50 profissionais ou mais) eram filiadas ao Cesa. As sociedades de advogados, sempre que podem, priorizam a advocacia de negócios e a clientela empresarial.

¹².O fato de a amostra ter sido extraída principalmente dos escritórios filiados ao Cesa elevou a composição social do grupo, já que as sociedades de advogados são reconhecidas como firmas mais elitizadas.

Se agruparmos os escritórios segundo a filiação ou não ao Cesa (tabela 3), observamos uma incidência de advogadas nas sociedades que não compõem o quadro da associação. Ou seja, os escritórios filiados ao Cesa apresentam uma composição de 49% de advogadas e 51% de advogados e esta proporção se inverte para as firmas não filiadas, onde as mulheres profissionais ultrapassam o número de homens. Disto resulta que os escritórios de médio porte, não filiados ao Cesa, são mais receptivos à participação de advogadas, bem como são percebidos por elas como lugares possíveis de se combinar a profissionalização e a vida privada, conforme o “script sexuado” (Feuvre e Lapeyere, 2005).

Segundo essas autoras é parte das diferenças nesse *script* os advogados planejam se dedicar intensamente à carreira por alguns anos, para que isso resulte em um diferencial que lhes permita alcançar uma posição que mais tarde representará contar com advogados trabalhando com/para ele, o que lhe permitirá usufruir lazer. Para os homens, esse roteiro não inclui atividades na vida doméstica. Para as mulheres, ele combina trabalho que dê tempo à família, mas não prevê lazer. Sociedades de advogados regidas pela lógica empresarial e da disponibilidade total favorecem o *script* masculino e excluem o feminino. Nelas, o tempo médio para as advogadas obterem promoções é superior ao dos homens.

Mesmo em uma amostra jovem ressalta a disparidade entre os gêneros no que diz respeito ao cargo ocupado. Conforme a tabela 4, entre sócios de escritórios encontramos 34% dos advogados e 20% das advogadas entrevistadas, isto para um grupo que apresentou exatamente a mesma distribuição em relação ao período em que se graduaram. Em função desta dificuldade de ingresso no topo da carreira, há um número maior de mulheres na posição de advogada sênior/plena (37%) do que de advogado sênior/pleno (33%). Já como advogada jr. as mulheres predominam sobre os homens (42% a 32%).

A tabela 5 apresenta algumas informações que diferem daquelas observadas nos dados coletados no site do Cesa e em pesquisas internacionais. Embora nossa amostra não tenha sido aleatória, e não represente o grupo como um todo, ela capta tendências entre os mais jovens. As mulheres predominam nos escritórios de médio porte em posições subordinadas, mas observa-se uma menor resistência à participação delas nos escritórios pequenos como associadas. É nesta faixa também que as advogadas estão constituindo suas próprias bancas advocatícias, apoiadas em sua reputação profissional.

Quanto às áreas, os advogados entrevistados declararam atuar em um número maior de especialidades do que as advogadas. Em média elas se referiram a duas áreas e eles a cerca de três áreas. Apenas em uma área as mulheres pontuaram mais do que os homens, no direito do trabalho. Os homens aparecem em porcentagem superior nas seguintes especialidades: contencioso, societário, comercial, penal, civil, tributário, administrativa e em novas áreas. Os profissionais de ambos os gêneros aparecem relativamente empatados nas áreas de direito de família, direito público, direito difuso e direito de negócios. As áreas mais mencionadas pelos homens são: contencioso, civil e comercial; pelas mulheres são: contencioso, civil e trabalho.

Nas pesquisas internacionais, as mulheres tendem a ser menos especializadas do que os homens e a ocupar guetos femininos, como o Direito de Família. O perfil mais jovem e de origem social superior da amostra aponta para uma menor diferenciação entre as áreas de especialização. Assim, embora os clientes empresariais estejam concentrados nas áreas de atuação mais masculinas, os advogados estão também nos ramos do direito com predominância do cliente individual – em vez do empresarial –, proveniente de estratos sociais médios e baixos e com menor retorno financeiro.

Segundo Schutz e Shaw (2003), a “opção” das advogadas pelas áreas menos especializadas está vinculada à administração da carga de trabalho profissional e familiar. São áreas que lidam com menos imprevistos e com tarefas rotineiras, cuja carga é ajustável ao planejamento de horário e tempo, envolvem menos especialização, treinamento e atualização. Essas características reforçam a desvalorização do capital social das advogadas.

Outro fator de diferença de gênero na amostra é a instituição onde os informantes se graduaram (tabela 6). Para as advogadas, há concentração nas faculdades privadas religiosas, com 50% delas formadas na PUC e no Mackenzie, proporção que para os advogados é de 40%. Com diploma de universidades públicas elas são 19% e eles são 29%. Nas privadas leigas há empate com 31%.

Há 77% de entrevistados cursando ou tendo algum curso de especialização/pós-graduação, para 67% delas. Para ambos, esses cursos são principalmente custeados pelo próprio profissional. O “script sexuado” também atua aqui. Há mulheres que interrompem os estudos em função da vida doméstica e retomam depois. Isto pode explicar a faixa etária feminina ser um pouco superior à masculina, mesmo que ambos os gêneros tenham se graduado no mesmo período.

Esse *script* se faz sentir nas possibilidades de realizar cursos de especialização e pós-graduação. A disponibilidade integral masculina para os assuntos da carreira é acompanhada da indisponibilidade para as questões da vida doméstica. O montante de homens e mulheres casados na amostra é equivalente, mas há incidência de cursos de especialização e pós-graduação para eles. Esse fenômeno também é observado nas carreiras jurídicas públicas. Barbalho (2008) menciona o depoimento de juízas que destacam as diferenças nas oportunidades para a realização de pós-graduação, com elas acumulando as funções da família e os juízes avançando em sua titulação.

Quando indagados sobre os motivos para fazerem os cursos frequentados, os advogados pontuaram mais que elas nas seguintes alternativas: ascensão na carreira (48% a 38%), dedicação à área acadêmica (45% a 32%), mudança na área de atuação (7% a 5%), ampliar horizontes (7% a 1%), satisfação pessoal (2% a 0) e prestígio junto ao cliente (1% a 0). As advogadas pontuaram mais que eles nas seguintes alternativas: melhorar currículo (39% a 37%), aperfeiçoamento pessoal (6% a 2%), atualização (6% a 1%), aprofundar conhecimento (4% a 2%). As alternativas que destacam as possibilidades de alcançar sucesso profissional aparecem principalmente para os homens, já as que enfatizam um diferencial na competência foram mais mencionadas pelas mulheres.

Homens e mulheres também avaliam de forma diferente as áreas promissoras na advocacia. Elas aparecem à frente na avaliação positiva do direito tradicional¹³ (38% a 26%). Eles pontuam mais do que as advogadas ao considerar o direito de negócios¹⁴ promissor (51% a 46%), seguido do direito difuso¹⁵ (44% a 40%), do direito público¹⁶ (32% a 30%), das novas áreas¹⁷ (40% a 19%) e da solução alternativa de disputas¹⁸ (16% a 13%). As mulheres vêm mais espaço a conquistar na área do direito tradicional que começa a desinteressar os homens, orientados para as especializações mais recentes. Um padrão observado na feminização das carreiras é o das mulheres ampliarem sua participação em áreas que os homens vão se retirando, o que reforça a segregação sexual do trabalho.

¹³.Engloba principalmente as áreas de direito civil, trabalho, penal, família e tributário.

¹⁴.Inclui direito societário, empresas, negócios e anti-truste.

¹⁵.Inclui direito ambiental, consumidor e direitos humanos.

¹⁶.Inclui direito internacional, constitucional, administrativo, fiscal e previdenciário.

¹⁷.Inclui direito na internet, eletrônico, das comunicações, desportivo e propriedade intelectual.

¹⁸.Inclui ADR (alternative dispute resolution), mediação e arbitragem.

Quanto à remuneração (tabela 7), até R\$ 4.000,00 ganham 54% das advogadas e 39% dos advogados da amostra. São os escritórios com até 9 profissionais que concentram a maior parte dos salários nas faixas mais baixas (64% delas e 59% deles). Mas, a maior disparidade nos rendimentos entre os gêneros está nos escritórios de 10 a 49 profissionais: neles 53% das mulheres ganham até R\$ 4.000,00 e apenas 26% dos homens percebem este valor. Nas sociedades com 50 ou mais profissionais, a maioria dos(as) informantes ganha acima desse valor: 47% das advogadas e 37% dos advogados recebem mensalmente até R\$ 4.000,00. Ou seja, onde as mulheres configuram-se como maioria, podendo se considerar um ambiente profissional receptivo a elas é onde a subordinação feminina e a desigualdade de remuneração com os homens são mais acentuadas.

Há concordância de opinião entre os entrevistados sobre o fator que é mais importante para o sucesso das sociedades de advogados: o consenso entre os gêneros é a “capacidade de conquistar novos clientes”, seguido do “investimento na formação do corpo profissional”. A opinião é homogênea também sobre os fatores mais importantes para ser bom profissional: lidera a lista a alternativa “boa comunicação com o cliente” acompanhada de perto por “conhecer a lei”.

A centralidade do mercado combinada com a expertise está assimilada tanto pelos pequenos, médios e grandes escritórios quanto por advogados e advogadas. Hoje, faz parte do ideário profissional da advocacia no Brasil colocar o cliente em primeiro lugar, principalmente quando ele é uma empresa. Isso é mais importante do que ter sucesso nos tribunais, porque os serviços prestados a essa clientela nem sempre envolvem a prestação jurisdicional.

A expansão das sociedades de advogados, com as privatizações nos anos de 1990, deu mais fôlego a um modelo de organização profissional que já vinha crescendo no país. A predominância dos escritórios de pequeno porte persiste quantitativamente, mas o impacto das grandes firmas de advocacia modificou a profissão, estratificando-a a partir do tipo de clientela que atende: os pequenos concentram-se nos clientes individuais e os grandes priorizam as empresas.

Analisando a estrutura social da ordem de advogados de Chicago (Chicago Bar Association), Heinz e Laumann (1982) destacam o impacto dessa divisão do grupo profissional, constituindo dois hemisférios bastante distintos quanto à forma de organização interna, a identificação e o ideário profissional. As sociedades de maior porte recrutam seus membros nas escolas de elite e tem por clientela as corporações; os

escritórios menores recrutam profissionais em escolas de menos prestígio e representam indivíduos. Segundo Schultz e Shaw (2003, p. liii):

A homogeneidade da profissão jurídica sofreu uma erosão séria. Esse processo de fratura parece ser incontornável. É o inevitável resultado da exposição das sociedades de advocacia às forças de mercado e dos advogados às demandas de clientes poderosos na indústria, conforme a profissão vai passando pela transformação de ter orgulho de possuir uma ética de profissão liberal para uma empresarial, trabalhando sobre princípios puramente comerciais.

Na amostra entrevistada, observa-se a preponderância do modelo hierarquizado das grandes firmas, difundindo a estratificação da carreira em sócios e associados para todos os escritórios, a orientação para o mercado e a concorrência para conquistar novos clientes. O recrutamento de profissionais segundo o prestígio da escola não se encontra tão demarcado aqui, havendo, portanto, a possibilidade de se cruzar a “linha do equador” que separa os hemisférios dos grandes e dos pequenos escritórios¹⁹. Um exemplo disso é que do total de formados nas faculdades públicas, 48% estavam em sociedades de 50 ou mais advogados, 33% em sociedades de 10 a 49 advogados e 19% em escritórios de 1 a 9 profissionais. Como indica a tabela 8, sendo a amostra mais jovem, raros são os casos que chegaram às posições mais cobiçadas, como a de sócio num grande escritório.

Consistente com os dados sobre o estudo dos advogados de Chicago, as escolas de elite fazem diferença para a entrada na carreira nos escritórios de maior porte, como para os profissionais alcançarem a posição de sócio nos escritórios médios. Mas os provenientes das escolas leigas (faculdades de direito que expandiram muito no *boom* do ensino superior) distribuem-se por todos os tamanhos de escritórios, com maior incidência nos pequenos e médios. Os graduados nas universidades religiosas concentram-se nos escritórios médios, apontando para uma correspondência entre o ranking das escolas e das sociedades de advogados. Como as escolas privadas são pagas, e isto envolve capital econômico e social, é possível se encontrar jovens bem-

¹⁹.Heinz e Laumann (1982) destacam que a bifurcação da carreira pelo tipo de cliente é acompanhada do recrutamento profissional distinto, não se cruzando a “linha do equador” que separa os dois hemisférios da advocacia americana.

nascidos, que cursaram escolas menos prestigiadas, convertendo o capital social em capital profissional para ingresso nas sociedades de advogados de parentes ou conhecidos.

Registra-se também a formação de redes de recrutamento ligando gênero, tipo de escola e tamanho do escritório, sendo bem visível para as mulheres formadas nas universidades religiosas, que constituem o principal contingente de advogadas associadas dos escritórios médios.

Considerações finais

Os dados do *survey* indicam que a estratificação da carreira em sócios e associados e da prática em pequenos escritórios, para as médias e grandes sociedades de advogados foi amortecida pelo ingresso das mulheres na advocacia. Essa bifurcação que dividiu a profissão em dois hemisférios como apontam Heinz e Laumann (1982) ou a fratura que provocou uma séria erosão no grupo profissional como analisam Schultz e Shaw (2003) não se apresenta tão acentuada em São Paulo. O processo de feminização dos escritórios médios faz a ponte entre os dois pólos. Estas sociedades de advogados espelham-se nas grandes firmas difundindo o modelo de organização profissional dos escritórios, filiando-se ao Cesa, partilhando a mentalidade dos negócios e mantendo em sua carteira clientes empresariais. Baseados no “script sexuado”, esses escritórios hierarquizam-se em seu interior, principalmente em *associadas* e *sócios*, com o “teto de vidro” a bloquear a passagem de uma posição a outra. As advogadas são contratadas para as funções rotineiras, menos especializadas e com remuneração inferior, muitas vezes tornando o orçamento elaborado pelo escritório mais competitivo perante a concorrência, o que facilita a conquista de clientes. A reputação profissional das mulheres é mais reconhecida nos escritórios pequenos quando montam suas próprias bancas, ou nas grandes sociedades quando realizam mais intensamente o trabalho emocional de apagamento do gênero.

Esse tem sido o dilema da profissionalização das mulheres nas carreiras masculinizadas. Quando elas alcançam posições de poder capazes de influenciar nas políticas profissionais, o fazem procurando tornar o gênero invisível no trabalho. Aquelas que têm filhos vivem os custos da jornada dupla profissional e doméstica, com a taylorização do tempo destinado à família, e o desempenho de uma terceira jornada de trabalho composta da difícil administração dessas ambigüidades, acompanhada de

estresse, estranhamento de si e perda da capacidade de sentir (Hochschild *apud* Bonelli, 2004).

Quando a administração das emoções é menor e o “script sexuado” é visível, a subordinação feminina ocupa o centro do palco, com as mulheres assumindo posições desprestigiadas na carreira, desprovidas de capital social e reputação profissional, sem os recursos de poder capazes de influenciar mudanças nessa configuração. Embora o ingresso no mercado profissional seja visto como uma conquista das mulheres, principalmente quando comparado com a desvalorização do trabalho doméstico, a profissionalização por si só não é capaz de modificar a subordinação das relações de gênero na casa e na rua, embora possa torná-las menos assimétricas.

Assim, o impacto do *ethos* profissional sobre o gênero revela-se mais acentuado do que os reflexos do feminino sobre o profissionalismo, principalmente porque a participação das advogadas está represada nas posições de menor prestígio e poder da carreira. Entretanto, a presença delas nos escritórios muda o cotidiano e influencia a sociabilidade no meio profissional, tornando o grupo mais plural. Transformações mais significativas dependem do aumento do poder das advogadas, o que compõe um leque diversificado de situações, desde elas sentirem que conquistaram segurança em um ambiente profissional antes hostil até ocuparem posições de poder capazes de influenciar os destinos da profissão. A expansão numérica ajuda nisso. Com metade do corpo profissional sendo composto de mulheres, a hostilidade tende a se atenuar, como o aumento na participação das advogadas nos pequenos escritórios indica. Também constituindo uma base eleitoral expressiva, a Ordem dos Advogados terá de formular políticas visando ampliação de direitos e equidade. Em vez de seguirem invisíveis no código de ética, as relações profissionais precisariam ser regulamentadas para a redução da discriminação de gênero na profissão.

Se a subordinação feminina na carreira pode ser modificada, ela requer que a conciliação da vida familiar e profissional deixe de ser praticada apenas pelas mulheres e seja assumida também pelos homens. A esfera profissional não se isola dessas relações, já que o âmbito privado fornece parte do imaginário social do “script sexuado” que se pratica no mundo do trabalho. Há projetos políticos das advogadas articulando a mudança nesse roteiro tradicional de progressão na carreira, como existem também os projetos para sua conservação.

Embora se verifique o peso do apagamento do gênero para a superação das barreiras profissionais, favorecendo a perpetuação da dominação masculina (Bourdieu,

1999), há mulheres na carreira cujo cotidiano profissional já não se encontra sujeito às mesmas disposições. Em geral, a partir dos cinquenta anos as advogadas já consolidaram sua reputação profissional, aumentaram seu capital social, foram se liberando das responsabilidades de criação dos filhos, estão economicamente independentes, várias vivem separadas ou são solteiras, o bem-estar do corpo tem outros significados além de despertar atração física, a sociabilidade e o lazer são partilhados com outras mulheres, constituindo um dia-a-dia autônomo em relação às principais características que perpetuam a dominação de gênero. Se há um *habitus* que reitera o lugar feminino subordinado, o quadro acima introduz a possibilidade de emancipação²⁰.

Esse perfil reúne condições objetivas que tornam provável o impacto qualitativo da influência feminina nas transformações em curso na advocacia, tanto por acumular poder profissional e reconhecimento dos(as) colegas quanto por ser uma referência emancipada para gerações mais jovens. Aí reside a oportunidade da via de mão dupla simétrica entre as mulheres e a profissão.

Tabela 1. Distribuição dos advogados e advogadas de escritórios de advocacia filiados ao Cesa, segundo o tamanho do escritório e a posição ocupada.

	SÓCIOS			ASSOCIADOS		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Sociedades 1 a 9 Advogados	71,1%	28,9%	45	61,7%	38,3%	47
Sociedades 10 a 49 Advogados	71,2%	28,8%	125	46,6%	53,4%	451
Sociedades 50 Advogados ou mais	76,5%	23,5%	371	52,2%	47,8%	1562

Fonte: www.cesa.org.br

Tabela 2. Perfil Escritório de acordo com sexo dos advogados

	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Até 9 advogados	53,7%	46,3%	54

²⁰ .Sobre as possibilidades de emancipação das mulheres nesse período da vida, ver conferência de Thomas Leithäuser (2007).

De 10 a 49 advogados	42,4%	57,6%	92
50 ou mais advogados	57,1%	42,9%	70

Tabela 3. Sexo dos advogados de acordo com a filiação do escritório (Cesa e não Cesa)

	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Não Cesa	48,8%	51,3%	80
Cesa	50,7%	49,3%	136

Tabela 4. Cargo ocupado de acordo com o sexo

	Cargo				Total
	Treinee	Advogado Jr.	Advogado sênior/pleno	Advogado sócio	
Masculino	0,9%	31,5%	33,3%	34,3%	108
Feminino	0,9%	41,7%	37,0%	20,4%	108

Tabela 5 . Posição ocupada de acordo com sexo, segundo o perfil do escritório

Perfil do Escritório/ Sociedade	Posição	Sexo	
		Masculino	Feminino
Até 9 advogados	Não sócio	44,8%	68,0%
	sócio	55,2%	32,0%
Total		29	25
De 10 a 49 advogados	Não sócio	48,7%	77,4%
	sócio	51,3%	22,6%
Total		39	53
50 ou mais advogados	Não sócio	97,5%	93,3%
	sócio	2,5%	6,7%
Total		40	30

Tabela 6. Faculdade em que se bacharelou de acordo com sexo

Faculdade	Sexo	
	Masculino	Feminino
USP	25,5%	17,8%
PUC	30,2%	31,8%
Mackenzie	8,5%	17,8%
FMU	10,4%	15,9%
Unip	5,7%	4,7%
Outras Particulares	16,0%	11,2%
Outras Públicas	3,8%	,9%
Total	106	107

Tabela 7. Faixa de rendimento por sexo, de acordo com o perfil do escritório

Perfil do Escritório/ Sociedade		Sexo	
		Masculino	Feminino
Até 9 advogados	Até R\$2000	24,1%	16,0%
	Mais de R\$2000 a R\$4000	34,5%	48,0%
	Mais de R\$4000 a R\$6000	10,3%	12,0%
	Mais de R\$6000 a R\$8000	6,9%	0
	Mais de R\$8000 a R\$10000	0	12,0%
	Mais de R\$10000 a R\$12000	3,4%	4,0%
	Mais de R\$12000	13,8%	0
	Não revelada	6,9%	8,0%
Total		29	25
De 10 a 49 advogados	Até R\$2000	0	11,3%
	Mais de R\$2000 a R\$4000	25,6%	41,5%
	Mais de R\$4000 a R\$6000	7,7%	15,1%
	Mais de R\$6000 a R\$8000	20,5%	11,3%
	Mais de R\$8000 a R\$10000	15,4%	5,7%
	Mais de R\$10000 a R\$12000	12,8%	0
	Mais de R\$12000	15,4%	9,4%
	Não revelada	2,6%	5,7%
Total		39	53
50 ou mais advogados	Até R\$2000	5,0%	16,7%
	Mais de R\$2000 a R\$4000	32,5%	30,0%
	Mais de R\$4000 a R\$6000	27,5%	10,0%
	Mais de R\$6000 a R\$8000	15,0%	10,0%
	Mais de R\$8000 a R\$10000	2,5%	3,3%
	Mais de R\$10000 a R\$12000	5,0%	10,0%
	Mais de R\$12000	12,5%	16,7%
	Não revelada	0	3,3%

Total	40	30
--------------	-----------	-----------

Tabela 8. Instituição em que advogados se bacharelaram de acordo com o perfil do escritório e a posição na carreira

Posição	Perfil escritório	Instituição em que se graduou			Total
		Pública	Privada religiosa	Privada leiga	
Não sócio	Até 9 advogados	16,7%	30,0%	53,3%	30
	De 10 a 49 advogados	8,3%	60,0%	31,7%	60
	50 ou mais advogados	35,8%	37,3%	26,9%	67
Sócio	Até 9 advogados	20,8%	37,5%	41,7%	24
	De 10 a 49 advogados	34,4%	50,0%	15,6%	32
	50 ou mais advogados	33,3%	66,7%	0	3

Referências Bibliográficas

- BARBALHO, Rennê M. (2008), *A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo*. São Carlos, 187 p. Tese de doutorado. Universidade Federal de São Carlos.
- BERGOGGIO, Maria Inês. (2007), “Llegar a sócia? La movilidad ocupacional em las grandes empresas jurídicas: Análisis de gênero”. *Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*. Argentina, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba.
- BOLTON, Sharon e Muzio, Daniel (2007), “Can’t live with ‘Em; Can’t live without ‘Em: Gendered segmentation in the legal profession. *Sociology* 41;47 <http://soc.sagepub.com/cgi/content/abstract/41/1/47>.

- BONELLI, Maria da Gloria. (2004), “Arlie Russell Hochschild e a sociologia das emoções”. *Cadernos Pagu*, Campinas, 22: 357-372, janeiro-junho.
- _____. (2002) *Profissionalismo e política no mundo do Direito*. São Paulo, EdUFSCar.
- BONELLI, Maria da Gloria, CUNHA, Luciana Gross, OLIVEIRA, Fabiana Luci SILVEIRA, Maria Natália B. (2008) “A profissionalização de advogados e advogadas em escritórios de São Paulo”. *Tempo Social*, 52.
- BOURDIEU, Pierre (1999) *A dominação masculina*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.
- BUTLER, Judith (2003). *Problemas de gênero – Feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira.
- CUNHA, Luciana G. *et al.* (2007), “Sociedade de advogados e tendências profissionais”. *Revista Direito GV*, São Paulo, 6: 111-138.
- DEZALAY, Yves e GARTH, Bryant (2002), *The internationalization of palace wars: lawyers, economists, and the contest to transform latin american states*. Chicago, The University of Chicago Press.
- FEUVRE, Nicky Le & LAPEYERE, Nathalie. (2005), “Les ‘scripts sexués’ de carrière dans les professions juridiques en France”. In: GIANNINI, Mirella (org.). *The feminization of the professions: thematic issue*. Paris, *Knowledge, Work & Society*, 1(3): 101-126.
- HEINZ, John & LAUMANN, Edward. (1982), *Chicago Lawyers: the social structure of the Bar*. New York, Russell Sage Foundation e Chicago, American Bar Foundation.
- HIRATA, Helena & KERGOAT, Danièle. (2003), “A divisão sexual do trabalho revisitada”. In: MARUANI Margareth & HIRATA, Helena (orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo, Senac.
- JUNQUEIRA, Eliane B. (1999), *A profissionalização da mulher na advocacia*. Rio de Janeiro, Fundação Carlos Chagas.
- LEITHÄUSER, Thomas. (2007), “Dominação e reconhecimento nas relações sociais”. *Conferência apresentada no XIII Congresso Brasileiro de Sociologia*. Recife, UFPE.
- LEUWEN, Leny E. de Groot-van. (2003), “Women in the Dutch legal profession (1950-2000)”. In: SCHULTZ, Ulrike & SHAW, Gisela (orgs.). *Women in the world’s legal profession*. Oxford, Hart Publishing, pp.341-351.

- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. (1996), *Perfil dos Advogados Brasileiros*. Brasília, Comissão de Ensino Jurídico, OAB.
- PISCITELLI, Adriana. (2002), “Re-criando a (categoria) mulher?”. In: ALGRANTI, Leila Mezan (org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Campinas, Unicamp, Coleção Textos Didáticos, n. 48, pp.7-42.
- RUBIN, Gayle. (2006), “The traffic in women: Notes on the ‘political economy’ of sex”. *Feminist Anthropology: a reader*, <http://books.google.com>.
- RUMENS, Nick E KERFOOT, Deborah (2009), “Gay men at work: (Re)constructing the self as professional”. *Human Relations* 62; 763. <http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/62/5/763>.
- SCOTT, Joan. (1990), “Gênero: uma categoria útil para a análise histórica”. *Revista de Educação e Realidade (Gênero e Mulheres)*, Porto Alegre, 2(16): 5-22.
- SCHULTZ, Ulrike & SHAW, Gisela (orgs.). (2003), *Women in the world's legal professions*. Oxford, Hart Publishing.