

OS ADVOGADOS EM COR E GÊNERO: OS IMPACTOS DESIGUAIS DA PANDEMIA DA COVID-19 NA ADVOCACIA DO RIO DE JANEIRO

Enaida Maria dos Santosⁱ
Rodrigo de Lacerda Carelliⁱⁱ

RESUMO

A pandemia da COVID-19 trouxe importantes consequências para a forma de exercer a advocacia, mas também representou graves impactos econômicos para a categoria. O estudo, baseado em pesquisa empírica realizada junto à advocacia no Estado do Rio de Janeiro, demonstra que os impactos no trabalho e na condição econômica derivados da pandemia foram maiores em relação aos negros e às mulheres, e, em análise interseccional, nas mulheres negras. A conclusão é que há uma distribuição desigual dos efeitos da pandemia em relação a estes grupos, que se demonstram vulneráveis social e economicamente. Com o intuito de se interpretar os dados encontrados, realizou-se uma revisão bibliográfica sobre os estudos raciais, feministas e do feminismo negro, que esclarecem o histórico de opressão e narrativas construídas socialmente que fazem com que ainda negros, mulheres e mulheres negras sejam discriminados no mercado do trabalho, no século XXI, em especial a mulher negra que se encontra em situação mais precarizada, por experimentar os abusos das categorias racial e de gênero conjuntamente, o que é elucidado sob a perspectiva interseccional.

PALAVRAS-CHAVE: Covid-19; advocacia; racismo; gênero; interseccionalidade.

ⁱ Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Programa de Pós-Graduação em Direito, Grupo de Pesquisa Trab21 – Trabalho no Século XXI, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, [ORCID](#); ⁱⁱ Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Programa de Pós-Graduação em Direito, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, [ORCID](#).

LAWYERS IN COLOR AND GENDER: THE UNEQUAL IMPACTS OF COVID-19 IN THE LAW OF THE RIO DE JANEIRO

Eneida Maria dos Santos
Rodrigo de Lacerda Carelli

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic had important consequences for the way in which law was exercised, but it also represented serious economic impacts for the category. The study, based on empirical research conducted with law in the State of Rio de Janeiro, demonstrates that the impacts on work and economic condition derived from the pandemic were greater in relation to blacks and women, and, in intersectional analysis, in black women. The conclusion is that there is an unequal distribution of the effects of the pandemic in relation to these groups, which are socially and economically vulnerable. In order to interpret the data found, a literature review was conducted on racial, feminist and black feminism studies, which clarify the history of oppression and socially constructed narratives that cause blacks, black women and women to be discriminated against in the labor market in the 21st century, especially black women who are in a more precarious situation, by experiencing the abuses of racial and gender categories together, which is elucidated by the theory of intersectionality.

KEYWORDS: COVID-19; lawyers; racism; gender; intersectionality

1. INTRODUÇÃO

O ano de 2020 trouxe desafios à humanidade sobretudo em como se adaptar a uma nova realidade tomada por medo e receio de contágio do coronavírus. As

medidas restritivas adotadas pelas autoridades internacionais e locais atingiram a vida cotidiana de toda a população, afetando o modo como se executa o trabalho, que passou a ser predominantemente virtual, e diminuindo a demanda econômica, o que levou ao desemprego e à perda salarial de muitos trabalhadores.

A regra trazida pela Revolução Industrial do trabalho realizado presencialmente tornou-se uma exceção durante a pandemia em relação aos serviços passíveis de serem executados à distância, fazendo com que a advocacia e o Poder Judiciário adaptassem-se a esta nova realidade. O Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 313, regulamentando a suspensão do atendimento presencial para as partes, advogados e interessados, bem como a suspensão de trabalho presencial de magistrados, servidores e estagiários. A adaptação ao “novo normal” foi possível graças à informatização do Judiciário brasileiro desde a implementação do processo eletrônico em 2006, permitindo inclusive a realização de audiências por videoconferência (Martone & Jacob, 2020).

O grupo de pesquisa TRAB 21 – Trabalho no Século XXI, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, com apoio da Seccional do Rio de Janeiro da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB-RJ e da Caixa de Assistência dos Advogados do Estado do Rio de Janeiro – CAARJ, realizou pesquisa com o intuito de identificar os impactos da pandemia do COVID-19 no trabalho dos advogados da região fluminense¹.

A pesquisa foi realizada no período de 09 a 23 de outubro de 2020, a partir de questionário com 74 perguntas, cujas opções de respostas de múltipla escolha foram pré-definidas, respondidas digitalmente e sob anonimato por aqueles que se dispuseram a participar de forma voluntária, havendo questões variadas em que se buscou identificar o perfil do entrevistado, consequências da pandemia na rotina laborativa, na remuneração, na jornada de trabalho, dentre outras variantes relevantes que indiquem como o isolamento social compulsório repercutiu na atuação judicial dos entrevistados. Cumpre destacar que a pesquisa respeitou as prescrições comuns de ética aplicadas em pesquisa, como a garantia do anonimato, liberdade para abandonar o questionário e não responder a alguma pergunta, não remuneração, agregado ao fato de que a pesquisa é de baixíssimo

¹ A elaboração e coleta de dados da pesquisa realizada pelo grupo de pesquisa TRAB 21 tornou-se possível pelo empenho dos integrantes do grupo Jackeline Cristina Gameleira Cerqueira da Silva e Carlos Arthur Giannini Domingues. Este é o segundo artigo oriundo da mesma pesquisa. Para uma visão centrada no teletrabalho, ver Carelli, Silva & Domingues (2021).

risco ao entrevistado que está resguardado pelo anonimato. No total, 4.437 advogados distribuídos por todo o Rio de Janeiro participaram do estudo, a partir de distribuição realizada pelos canais oficiais da OAB-RJ.

O presente estudo, como parte da pesquisa mais ampla, pretende verificar se os efeitos da crise provocada pelo novo Coronavírus atingiu distintamente negros, mulheres e mulheres negras. A PNAD COVID-19 do IBGE revelou que a maior parte das pessoas que realizam trabalho remoto possuem nível superior completo ou pós-graduação (IBGE, 2020). Os advogados, portanto, encontrando ferramentas de manutenção de trabalho pela modalidade remota, em tese, deveriam sofrer os impactos da pandemia de forma similar.

Para se responder às perguntas que o estudo pretende atender, dividiu-se o artigo em duas partes. A primeira abordará as discussões teóricas que tratam da divisão e discriminação sexual e racial do trabalho. Para tal propósito, será feita uma revisão bibliográfica de algumas acadêmicas feministas e de intelectuais em estudos raciais que esclarecem a dificuldade de inserção das mulheres e do negro no mercado de trabalho brasileiro. Para a compreensão dos reflexos da pandemia para a mulher negra, discorrer-se-á a situação a partir dos estudos sobre interseccionalidade disseminados pela teoria crítica racial e feministas negras.

A segunda parte do trabalho apresentará os dados empíricos da pesquisa com um recorte de gênero e raça. Para este intuito, apresentar-se-ão dados comparativos entre advogados homens e advogadas mulheres, negros e mulheres negras.

Por fim, serão apresentadas análises sobre os dados encontrados em relação aos impactos da pandemia na advocacia entre homens, mulheres, brancos, negros e mulheres negras.

2. RAÇA, GÊNERO E INTERSECCIONALIDADE

Segundo Leonardo Vieira Wandelli (2013, pp. 117-118), a discrepância salarial entre homens e mulheres, brancos e negros não pode ser imputada “à intenção deliberada de qualquer ator maligno”, mas se deve a “práticas, valores, estruturas sociais, saberes, normas” de uma sociedade estruturada sob um modelo que exclui e não integra socialmente os grupos oprimidos, defendendo que, mais importante que o “direito de não ser discriminado” é o “direito de viver” em uma comunidade que não dê suporte a mecanismos discriminatórios.

O racismo faz parte desta estrutura do Estado capitalista, cujas diferenças raciais manifestam-se economicamente de forma destoante ao se criar uma divisão e discriminação racial do trabalho, fazendo com que alguns acadêmicos defendam inclusive a análise conjunta das categorias de raça e classe na cognição dos mecanismos excludentes do negro no mercado de trabalho (Almeida, 2018).

O sexismo também se faz presente na sociedade que hierarquiza e arquiteta papéis e funções sociais a grupos específicos. A divisão sexual do trabalho tem origem na família, no trabalho doméstico que categoriza a mulher como responsável pela criação dos filhos e pelos afazeres de casa, fazendo com que algumas feministas patrocinem o fim da dicotomia entre público e privado, doméstico e não doméstico de modo que se reconfigurem as relações de poder entre gêneros nas esferas pública e privada (Okin, 2008).

Racismo e sexismo estão presentes simultaneamente no cotidiano das mulheres negras que estão expostas a mais de uma espécie de violência. A pauta de lutas feministas não foi suficiente a dar visibilidade à mulher negra, uma vez que os seus questionamentos não coincidem com os das mulheres brancas, dispondo-se o feminismo negro a partir de uma visão interseccional a interceder por conquistas que abarquem a representação das mulheres negras no espaço político sob pena de não possuírem seus direitos garantidos (Ribeiro, 2018).

A advocacia, sendo um ramo do mercado de trabalho desenvolvido por profissionais que cursaram o nível superior, não possui privilégios que protejam seus profissionais dos efeitos de uma sociedade racista, sexista e que exclui sujeitos historicamente marginalizados. O estudo então tratará as questões de raça, gênero e interseccionalidade na advocacia do Estado do Rio de Janeiro no período da pandemia do COVID-19, para que se identifiquem como estas categorias analíticas manifestam-se na carreira de advogado.

RAÇA

Luiz Gama é o retrato das dificuldades enfrentadas pelo negro no Brasil. Negro, filho de português e escrava liberta, foi vendido pelo seu pai como escravo em 1840, alfabetizado aos 17 anos por um estudante que se hospedou na casa do seu Senhor de escravo. Fugiu para São Paulo aos 18 anos onde iniciou a carreira militar, tendo, em 1850, tentado frequentar o curso de direito da atual Universidade de São Paulo. Discriminado pelos professores e colegas de faculdade pelo fato de

ser negro, não concluiu o curso mas obteve o conhecimento necessário para se tornar defensor de escravos na luta contra a abolição (Instituto Luiz Gama, 2011).

A história de vida de Luiz Gama retrata como os negros foram tratados no Brasil no período da escravidão. Nascido livre, torna-se escravo. Alfabetiza-se graças à infração do estudante que lhe ajudou a ler e escrever, porque “até a abolição, pela legislação do Império, os escravos e os libertos não tinham o direito de frequentar escolas. Ensinar um escravo a ler ou a escrever significava transgredir as regras estabelecidas” (Ferreira, 2011, p. 17). O ano em que sofreu resistência para avançar seus estudos de direito foi o mesmo da publicação da Lei Eusébio de Queiroz que extinguiu o tráfico negreiro.

Luiz Gama, além de advogado, foi escritor e jornalista, tendo a sua intelectualidade conferindo-lhe a imagem, segundo Lígia Fonseca Ferreira (2011, p. 18), de “redentor dos escravos”. A importância do advogado abolicionista, para o presente estudo, deve-se ao fato de se retratar como a escravidão contribuiu para o atraso do acesso do negro ao ensino básico e superior e, mesmo para aqueles que ultrapassaram os obstáculos, relatar as dificuldades enfrentadas no convívio em uma sociedade com mentalidade escravocrata.

Clóvis Moura (1988, p. 45) explica que a divisão social do trabalho no Brasil relaciona-se com a divisão racial do trabalho, uma vez que cabe aos brancos o desempenho do “trabalho qualificado, intelectual e nobre”, e aos negros, sejam os escravizados, sejam os libertos, o trabalho “não qualificado, braçal, sujo e mal remunerado”.

Segundo Clóvis Moura (1988), a divisão racial do trabalho já existia antes do fim da escravidão e da chegada dos imigrantes no Brasil. A hierarquização de profissões existia inclusive entre escravos e homens livres e entre artesãos e artífices. No centenário do fim da escravidão, constatou-se pouca mobilização social do negro na sociedade diante dos obstáculos criados pelos privilegiados para que o negro continuasse a ser utilizado como mão de obra subalterna. Utilizou-se inclusive do processo migratório para a criação de trabalhadores livres brancos estrangeiros que viessem a executar as profissões de trabalhadores livres, não tendo os negros sido absorvidos, portanto, ao mercado de trabalho no período pós-Abolição (Moura, 1988), sendo uma faceta da continuação do colonialismo e a classificação dos negros como fora da ou menos dotados de humanidade (Gomes, 2018).

Dados do IBGE comprovam que 39% dos trabalhadores pretos e pardos encontram-se laborando em regime de informalidade, distinguindo-se dos 29,9% dos brancos (Soares, 2020). A maior incidência de negros em profissões informais as quais os brancos não querem desempenhar não lhes assegura tratamento humanitário, havendo inclusive relatos de que sentiram mais fortemente o racismo durante a pandemia pela reduzida circulação de pessoas que pudessem fiscalizar os abusos cometidos pelas autoridades policiais (Wallis, 2020).

Segundo Patrícia Hill Collins e Sirma Bilge (2016), o fato do Brasil, desde 1930, ter adotado a ideologia de democracia racial, não reconhecendo oficialmente a existência de raças, fez com o negro ficasse invisível nas estatísticas governamentais, inexistindo políticas públicas específicas para a população negra.

Para Gabriele Anjos (2013), a existência de categorias raciais nos censos no Brasil refletia os interesses das elites políticas e intelectuais responsáveis pela sua elaboração e gestão. Nos censos de 1920 e 1940, por exemplo, a raça não foi utilizada como quesito, demonstrando uma sociedade que acreditava que “o Brasil atingiria a pureza étnica através da miscigenação e da imigração europeia” (Anjos, 2013, p. 110). A autora enfatiza que o surgimento da categoria “parda”, intermediária entre brancos e pretos, reforçou a política de branqueamento, criando-se uma oportunidade para que mestiços se autodeclarassem brancos e pretos como pardos, “de acordo com um esquema de classificação racial em que o mais claro é mais valorizado” (Anjos, 2013, p. 110).

Novamente, em 1970, o quesito cor é negligenciado dos censos do governo, dando seguimento a uma postura de governo de “silenciamento da questão racial” refletida em uma cartilha de 1960 do IBGE que adotou a ideologia de harmonia racial, afirmando que “Nosso povo resulta de uma mistura que aos poucos vai formando o tipo brasileiro” (Anjos, 2013, p. 111). No final dos anos 70, após mobilização e pressão de cientistas sociais e do movimento negro, a questão racial passou a fazer parte das estatísticas do governo, demonstrando-se que a famigerada democracia racial era um mito, diante de dados que revelaram as desigualdades entre brancos e não brancos (Anjos, 2013).

A categoria “parda” passa a ser interpretada conjuntamente com a “preta” para representar a população negra, rejeitando-se o critério de hierarquização pela tonalidade da pele dentro da própria raça (Anjos, 2013). A partir dos anos 80, o governo decide timidamente incluir a questão racial na agenda pública, o que pode ser exemplificado pela criação de Conselhos no Poder Executivo estaduais, como o

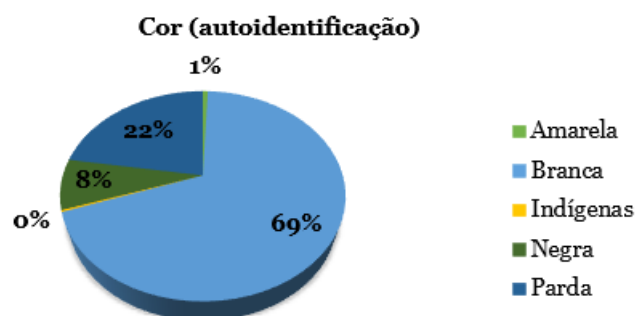
Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra criado em 1984 em São Paulo, posteriormente projetado em outros estados da Federação e a criação, em 1988, da Assessoria para Assuntos Afro-Brasileiros e da Fundação Palmares, órgãos vinculados ao Ministério da Cultura (Pires, 2016). A partir da Constituição de 1988, por meio da atuação conjunta dos Poderes Legislativo e Executivo, foram instituídas políticas públicas mais contundentes para a população negra, criando-se o Estatuto da Igualdade Racial por meio da Lei nº 12.288/10 e órgãos de promoção de igualdade racial, culminando com o surgimento de políticas de ações afirmativas, como as de cota nas universidades e nos concursos públicos da Administração Pública, regulamentadas pelas leis 12.711/12 e 12.990/14, respectivamente.

A inclusão da pauta racial nas políticas públicas do governo permitiu que a população negra tivesse maiores oportunidades de acesso ao ensino superior e reais possibilidades de admissão no serviço público, aumentando-se a representatividade de pretos e pardos em profissões intelectuais, como as de advogado, e posições de poder. A postura inclusiva de uma maior diversidade racial em posições de destaque vem sendo também desempenhada no setor privado em que alguns escritórios de advocacia que reformularam o processo de recrutamento de advogados, diminuindo a “barreira elitista para maior inclusão racial” (Ferreira, F., 2020).

Apesar dos avanços, no Estado do Rio de Janeiro a profissão de advogado ainda é desempenhada majoritariamente por brancos, estando a população negra sub-representada por 8% autodeclarados negros e 22% autodeclarados pardos, isto é, 30% de afrodescendentes.

Gráfico 1

Distribuição racial dos advogados no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Cumprе esclarecer que no questionário, para a pergunta sobre a cor do entrevistado e sua autoidentificação, havia cinco opções de resposta: branco, amarelo, indígena, negro e pardo. O Estatuto da Igualdade Racial, Lei 12.288 (2010), no art. 1º, parágrafo único, inciso IV, define população negra como “o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”. A pesquisa realizada junto à OAB não utilizou, portanto, os mesmos quesitos adotados pelo IBGE, uma vez que empregou o termo negro e pardo em detrimento de preto e pardo, o que não interferiu nas conclusões sob a ótica racial, porque, tanto em um, como no outro caso, verificam-se as situações conjuntamente para a população negra, conforme já destacado anteriormente, inexistindo ponderação distinta pela tonalidade de cor. É importante destacar que o fato de o Brasil ser um país com um quantitativo considerável de mestiços implica no questionamento de alguns pesquisadores quanto a como se dá a autodeclaração do entrevistado (Piza & Rosemberg, 2014). O “significado de termos como raça, etnia e cor” (Piza & Rosemberg, 2014, p. 100) é utilizado em algumas vezes de forma indiscriminada, razão pela qual o presente estudo considerou como negros todos os que expressaram, por meio da resposta ao questionário, o pertencimento à população negra, independentemente da análise fenotípica.

Outras considerações sobre a presença de negros na advocacia e sobre a sua situação comparativamente aos brancos serão abordadas no item 3 do presente estudo, propondo-se esta parte introdutória a esclarecer o caminho percorrido por negros para ascender profissionalmente e ter a oportunidade de se tornar um bacharel em Direito no Brasil.

Pelo exposto, percebe-se que o Brasil, ao ter adotado uma política de silenciamento amparada nos “discursos de democracia racial e mestiçagem como constitutivos da identidade nacional” (Ferreira & Queiroz, 2018, p. 216), excluindo por conseguinte uma análise empírica oficial sobre relações sociais com base na raça, culminou em uma sociedade com injustiças sociais manifestadas por meio de hierarquização racial e crenças na meritocracia para justificar a diferença de tratamento entre brancos e negros (Ferreira & Queiroz, 2018).

GÊNERO

Para Simone de Beauvoir (1970, p. 7), a feminilidade ultrapassa a configuração biológica de um ser humano como mulher, afirmando: “Sejam mulheres, permaneçam mulheres, tornem-se mulheres”. A mulher seria “o Outro”, definida a partir da diferenciação do homem que seria “o Sujeito” e não o contrário (Beauvoir, 1970) e, tornando-se “o Outro” lhe “é negado o direito de existir como igual” (Kilomba, 2019, p. 78).

Os termos “gênero” e “sexo” não são sinônimos. O primeiro tem um caráter mais social e o segundo mais biológico. A biologia ressignifica-se socialmente produzindo sistemas de desigualdades (MacKinnon, 1995). A breve introdução terminológica serve para explicar como o feminino será objeto de análise da pesquisa. Para o estudo de gênero, visando-se a observações comparativas, o questionário indagou ao entrevistado como este se autoidentificava, disponibilizando três opções: masculino, feminino e outro. A formulação da questão buscou respeitar a escolha identitária do advogado, não inferindo qualquer conclusão de resposta com base na constatação de características biológicas de cada sexo até mesmo porque a pesquisa ocorreu anonimamente no ambiente virtual.

Silvia Federici (2017, p. 182) menciona que a divisão sexual do trabalho tem raízes históricas em um período em que o próprio Estado negou às mulheres o controle da natalidade, “degradando a maternidade à condição de trabalho forçado, além de confinar as mulheres à atividade reprodutiva”. Naturalizou-se a visão de que cabia às mulheres “produzir filhas e filhos para o Estado” (Federici, 2017, p. 182) e de que deveriam realizar serviços domésticos para ajudar seus maridos. Para a filósofa italiana, o capital reduziu o papel social das mulheres a “serviços físicos, emocionais e sexuais” (Federici, 2019, p. 45).

Para Carole Pateman (2020), a estrutura de subordinação e opressão sofrida pelas mulheres deve-se à existência de um contrato sexual em que se cria um instrumento político de acesso aos corpos das mulheres pelos homens baseado no direito patriarcal. O direito patriarcal paterno é substituído posteriormente pelo do homem marido. A cientista política entende que o matrimônio deve ser compreendido como um contrato, tal como uma relação contratual entre empregador e empregado (Pateman, 2020).

O patriarcado configurou-se em um sistema de opressão e desafiá-lo foi uma das pautas das lutas feministas no seu processo revolucionário de quebra de paradigmas e distinções entre os sexos (Millet, 1970). Os avanços dos movimentos

feministas não destruíram a “infra-estrutura da ideologia patriarcal” (Millet, 1970, p. 13) mas obtiveram avanços no sentido de assegurar direitos civis, políticos, educação e trabalho às mulheres.

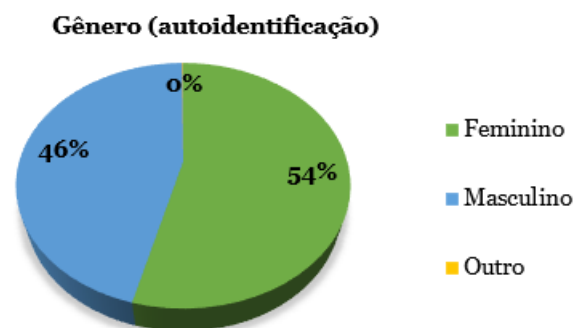
Segundo Kate Millet (1970), a educação foi pauta prioritária da luta feminista. Em uma sociedade patriarcal, a educação das mulheres era relacionada ao trato com os homens, confundindo-se com os serviços de cuidado. Restringir a educação às mulheres era uma forma de não lhes dar acesso ao conhecimento, pois como Millet (1970, p. 28) afirma, “um pouco de cultura é de fato uma coisa perigosa”, o que poderia levar a um processo de maior conscientização do grupo, levando à organização no combate a desigualdades.

O acesso à educação para as mulheres ocorreu de modo e em tempo diverso da do homem. Controlar o seu conhecimento foi uma ferramenta de manutenção de opressão pelo patriarcado, seja para que continuassem a executar o trabalho doméstico e de cuidado, mantendo-se no seu lugar da divisão sexual do trabalho criada socialmente, seja para que não tivessem consciência do papel que poderiam exercer em sociedade, destruindo hierarquias sociais, políticas e sexuais.

Com o aumento da escolaridade, muda-se a representatividade no mercado do trabalho, o que é comprovado pelo presente estudo que revela que, no estado do Rio de Janeiro, a maior parte dos advogados é de pessoas que se identificam como feminino. A existência de 54% de público feminino na carreira advocatícia comprova a ocupação das mulheres em trabalhos além do doméstico e de cuidado da família, passando a disputar espaços de poder com os homens.

Gráfico 2

Distribuição por gênero dos advogados no Estado do Rio de Janeiro



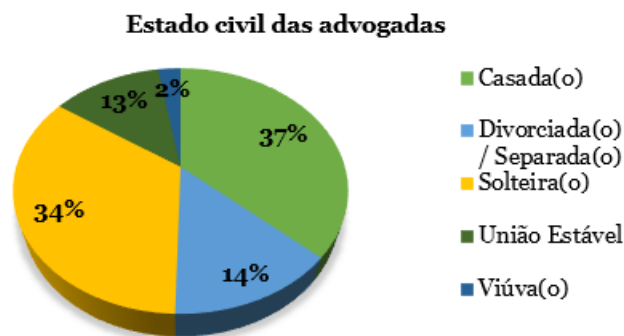
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A maior quantidade de mulheres em cargos e funções intelectuais comparativamente aos homens também foi mostrada por pesquisa sobre trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia Covid-19, em que, tanto no setor da educação, quanto no setor público e privado, há a presença de 67,9% de mulheres no ramo docente e 68,07% no setor público (Bridi, 2020).

A pesquisa objeto do presente estudo revela ainda alguns dados relevantes quanto à mulher na advocacia. O primeiro deles é que, apesar de tanto homens, como mulheres, terem em sua maioria estado civil de casados, a proporção para o sexo feminino é inferior, demonstrando-se uma proximidade da quantidade de mulheres que optaram por continuarem solteiras com 34% das entrevistadas comparativamente às casadas com 37% dos casos.

Gráfico 3

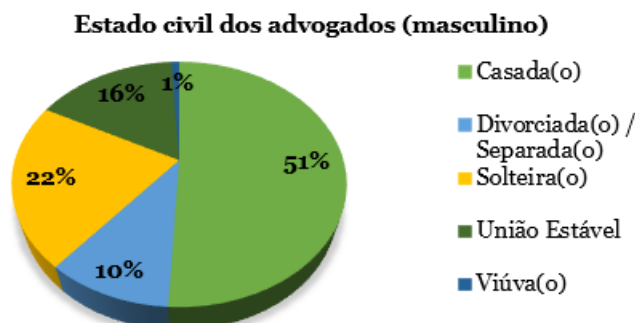
Estado civil das advogadas no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 4

Estado civil dos advogados (masculino) no Estado do Rio de Janeiro

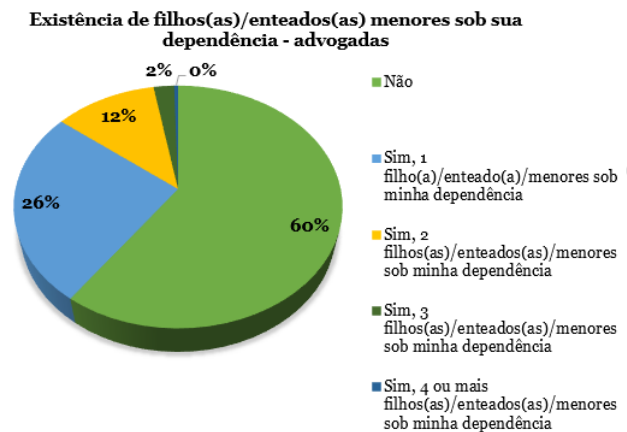


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Ademais, 60% das advogadas entrevistadas relataram não possuírem filho ou enteado sob sua dependência, demonstrando-se que, independentemente do estado civil, as advogadas exteriorizam um comportamento desvinculado da estrutura tradicional patriarcal que espera que a mulher desempenhe o trabalho reprodutivo.

Gráfico 5

Existência de filhos/enteados menores sob a dependência econômica das advogadas no Estado do Rio de Janeiro



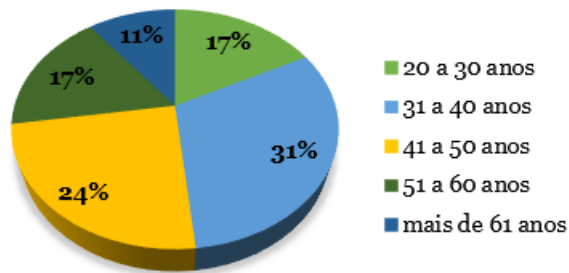
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Outro dado importante é a diferença da faixa etária entre gêneros. Percebe-se que as advogadas mulheres são mais jovens do que os homens, existindo menos advogadas na faixa etária de 51 anos e 60 anos e mais de 60 anos do que os advogados, o que demonstra que a inserção das mulheres na advocacia, em termos percentualmente relevantes, é mais recente. Esta informação é corroborada por estudos do IBGE que demonstram que a força de trabalho das mulheres aumentou de forma expressiva entre 1976 a 2010 (Quirino, 2012). Ademais, estudos revelam que, do final do século XX ao início do século XXI, as mulheres ampliaram o tempo de estudo, repercutindo no incremento de 51,69% para mais de 60% para aquelas com 11 ou mais anos de estudo entre 2003 a 2010 (Quirino, 2012).

Gráfico 6

Faixa etária das advogadas no Estado do Rio de Janeiro

Faixa etária das advogadas

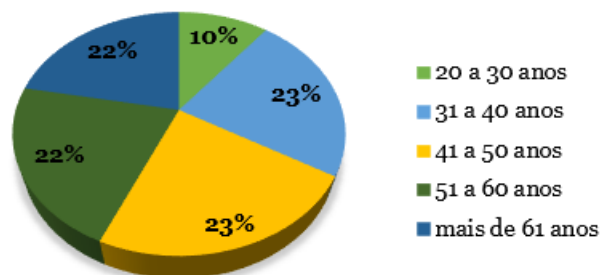


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 7

Faixa etária dos advogados (masculino) no Estado do Rio de Janeiro

Faixa etária dos advogados (masculino)



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A pesquisa sobre trabalho remoto/*home office* no contexto da pandemia Covid-19 nos setores docente, público e privado coordenada por Maria Aparecida Bridi (2020) também encontrou dados similares aos do estudo para a advocacia quando da análise da faixa etária das mulheres no mercado de trabalho. Das entrevistadas, 39,97% têm entre 31 e 40 anos e 30,18% entre 41 e 50 anos em oposição à 13,54% entre 51 e 60 anos e 4,08% com mais de 60 anos.

Nancy Fraser (2007) pondera que a segunda onda do feminismo pode ser dividida em três fases: a do movimento social, a de política de identidade e sua concepção em uma órbita transnacional. Na primeira fase buscou-se expandir o pessoal para as discussões políticas, o segundo caso foi regido por uma política de reconhecimento das mulheres e, no terceiro, reinventa-se o feminismo para transpor fronteiras e ampliar os temas da agenda de discussões feministas (Fraser, 2007).

A filósofa estadunidense defende a importância da “inter-relação entre as demandas por redistribuição e por reconhecimento” para se combater injustiças

sociais na sua teoria de reconhecimento (Mattos, 2006, p. 143), mas não exclui a necessidade da representação para além das fronteiras territoriais sob pena de não se atingirem as iniquidades de gênero existentes na esfera transnacional (Fraser, 2007).

O presente artigo não avançará nos estudos feministas e nem nas novas teorias que disseminam uma cultura de luta comum a opressões², sob pena de se desvirtuar do propósito da pesquisa. Pretendeu-se em linhas gerais apontar os desafios encontrados pelas mulheres para se alocar no mercado de trabalho sem que fossem discriminadas sexualmente, tendo os movimentos feministas de busca por reconhecimento, redistribuição e representação desenvolvido papel imprescindível no processo de conquistas o que leva hoje às mulheres ocupar carreiras e espaços de poder, quebrando o paradigma vinculado à estrutura patriarcal. Cabe destacar que o termo feminismo aqui empregado não tem a conotação negativa sobre a qual Chimamanda Ngozi Adiche (2015, p. 14) realça, em que teve que se autodenominar como “feminista feliz e africana que não odeia homens”, para que respeitasse suas digressões sobre o feminismo sem que sofresse qualquer julgamento pessoal e pejorativo de sua opção política.

INTERSECCIONALIDADE

Para Audre Lorde (2019), não há hierarquia de opressão pela perspectiva interseccional. O sexismo e o heterossexismo são similares ao racismo porque em toda forma de manifestação de discriminação há “a crença na superioridade inerente de uma raça sobre todas as outras e, assim, seu direito de dominar” (Lorde, 2019, p. 235). Todavia, o fato de inexistir uma gradação de quem é mais oprimido não induz que seja verificado como cada ator social interage em sociedade, a fim de se identificar de forma mais precisa a quais vulnerabilidades ele está sujeito.

A mulher negra é considerada uma categoria de estudo próprio por aqueles que se debruçam na teoria da interseccionalidade desenvolvida por intelectuais da Teoria Crítica Racial que contestaram a produção de conhecimento de padrão eurocêntrico elaborada “por acadêmicos brancos com a insuspeita reprodução de seus conhecimentos sem uma reflexão crítica sobre seus próprios privilégios e a

² Cinzia Arruzza, Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser (2019) são a favor de uma luta feminista que também seja anticapitalista, antirracista, anti-imperialista, ecossocialista e internacionalista.

produção de teoria sobre os ‘outros’” (Ferreira & Queiroz, 2018, p. 204). Quanto às mulheres negras em si, questionaram as feministas: “O que há na branquitude do CLS³ que mantém as pessoas de cor à margem?” (Ferreira & Queiroz, 2018, p. 210).

Kimberlé Crenshaw (2002, p. 177) define a interseccionalidade como um “problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação”. A mulher negra sofreria então os abusos do racismo e patriarcalismo conjuntamente, sem excluir outros meios de exclusão de classe e heterossexismo, por exemplo. O presente estudo atentar-se-á apenas à intersecção entre gênero e raça para análise da advogada negra.

A escolha de análise da mulher negra pelo olhar da interseccionalidade tem caráter metodológico, a fim de compreender que, quando esta interage em sociedade, representa o gênero feminino e o povo negro de forma global. A observação por categorias visa evitar fenômenos de “superinclusão”, nos quais um problema interseccional pode ser absorvido por uma discussão de gênero, desconsiderando-se o conteúdo racial imanente, sendo insuficiente para se identificar soluções combativas à opressão (Crenshaw, 2002).

A mesma deficiência metodológica poderia ocorrer em uma pesquisa de gênero “subinclusiva”, na qual a questão de gênero, por exemplo, não seria alvo de contemplação por não se manifestar na esfera pessoal de grupos dominantes (Crenshaw, 2002).

Para Beatriz Nascimento (2019), a mulher negra continua a sofrer os efeitos de uma sociedade escravocrata, não tendo modificado muito seu papel de trabalhadora, desempenhando principalmente serviços domésticos, na indústria e como lavradora nos espaços rurais. A historiadora entende que esta situação perpetua-se pelo fato de pertencer à raça negra, pela sua descendência de escravos e pela dificuldade de acesso à educação. Segundo a autora, pesquisas com base em dados oficiais revelam que a mulher negra foi a menos representada no ingresso do ensino superior em comparação à mulher branca e homens negros (Nascimento, 2019).

Sueli Carneiro (2019, p. 278) aponta a violência à imagem da mulher negra como outro fator contributivo para a sua discriminação no mercado do trabalho: A sua representação estigmatizada compromete não somente o desempenho de

³ CLS é a sigla de *Critical Legal Studies* que é uma teoria que critica o papel do direito “em auxiliar à racionalização de uma ordem social injusta” (Ferreira & Queiroz, 2018, p. 206).

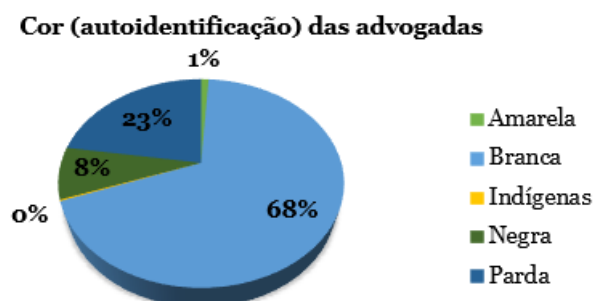
atividades laborativas, como “as possibilidades de encontro no mercado afetivo”, afetando sua autoestima.

A imagem estigmatizada da mulher negra é também exaltada por Lélia Gonzalez (2020, p. 59), apontando que a sociedade qualifica-a “profissionalmente” como doméstica e mulata. Não serão abordados no presente estudo os estereótipos sociais da mulher negra, sob pena de fugir ao propósito da análise da sua presença no mercado de trabalho, todavia, tais reflexões são relevantes para se demonstrar que, além das causas sociais, políticas, econômicas e históricas que motivaram o atraso da integração da população negra no mercado de trabalho, conforme destacado no item 2.1, as mulheres negras sofrem o racismo diferentemente do homem negro, uma vez que sua imagem é associada a tarefas de índole escravocrata e de cunho sexual que a distanciam de posições de destaque no desempenho de atividade laborativa.

Esta realidade é retratada na pesquisa em que se verifica que, entre as advogadas mulheres, apenas 23% autodeclararam-se pardas e 8% negras, isto é, 31% são negras, destoando da presença significativa das mulheres brancas na advocacia com 68% das entrevistadas. Cumpre novamente esclarecer o que foi elucidado no item 2.1 que, apesar da existência de duas tipologias no questionário – negro e pardo – para a autoidentificação do afrodescendente, as conclusões do presente estudo considerarão ambas nomenclaturas conjuntamente como representantes dos negros, na análise racial sobre os impactos da pandemia na rotina laborativa dos advogados.

Gráfico 8

Distribuição racial das advogadas no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Apesar das mulheres negras não serem quantitativamente representadas da mesma forma dentro da advocacia fluminense em comparação às mulheres brancas, uma vez que são 31% das entrevistadas em comparação com 68% das advogadas brancas, estudos relatam que Esperança Garcia, mulher negra escravizada, teria sido a primeira advogada mulher no Brasil no final do século XVIII, ao receber o título simbólico da OAB do Piauí como primeira advogada do estado, ao relatar abusos na relação escravocrata (Galf, 2020).

No próximo tópico, serão trazidos dados que demonstrarão que, conforme defendido pela teoria da interseccionalidade, a mulher negra sofre discriminação em comparação aos homens negros e mulheres brancas, comprovando-se que elas são de fato alvo de mais de um eixo de opressão.

3. DADOS DA PESQUISA

O propósito do presente estudo é examinar se a pandemia da Covid-19 repercutiu diferentemente no trabalho dos advogados no Estado do Rio de Janeiro em relação à raça e gênero. Busca-se verificar se o impacto econômico da pandemia, em relação aos advogados, foi desigual em relação às perspectivas de raça e gênero.

OS IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE OS ADVOGADOS NEGROS NO RIO DE JANEIRO

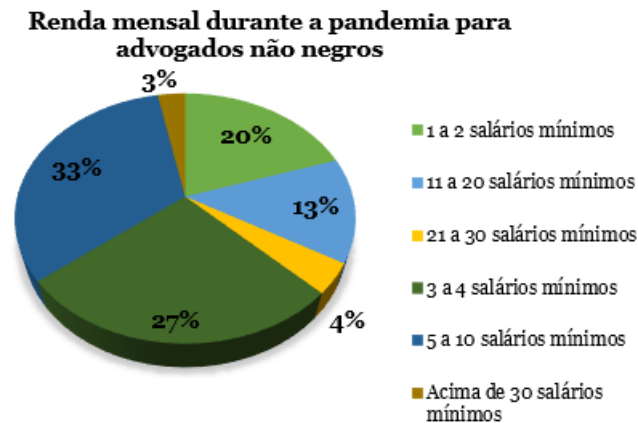
Conforme já revelado, no item 2.1, a advocacia no Estado do Rio de Janeiro é composta predominantemente por brancos, sendo os negros representados por 30% dos entrevistados. A pesquisa evidenciou ainda que durante a pandemia negros receberam remuneração inferior aos advogados não negros⁴ dos quais 33% recebeu entre 5 a 10 salários mínimos e 27% entre 3 a 4 salários mínimos, ao contrário dos negros em que 33% receberam entre 3 e 4 salários mínimos e 29% entre 1 a 2 salários mínimos. Analisando-se aqueles que receberam acima de 11 salários mínimos, verifica-se que há o dobro de advogados não negros auferindo tal

⁴ Reconhece-se que os indígenas são também vítimas históricas da colonização, situação que perdura até nossos dias, porém a pesquisa pretendeu isolar os negros e compará-los com a totalidade dos outros grupos por motivos metodológicos, pois o objeto da pesquisa é a advocacia negra.

remuneração com 20% dos entrevistados em detrimento de 10% dos advogados negros.

Gráfico 9

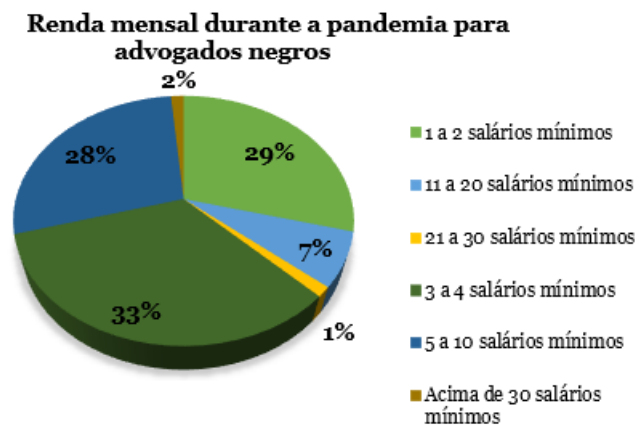
Média remuneratória dos advogados não negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 10

Média remuneratória para advogados negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



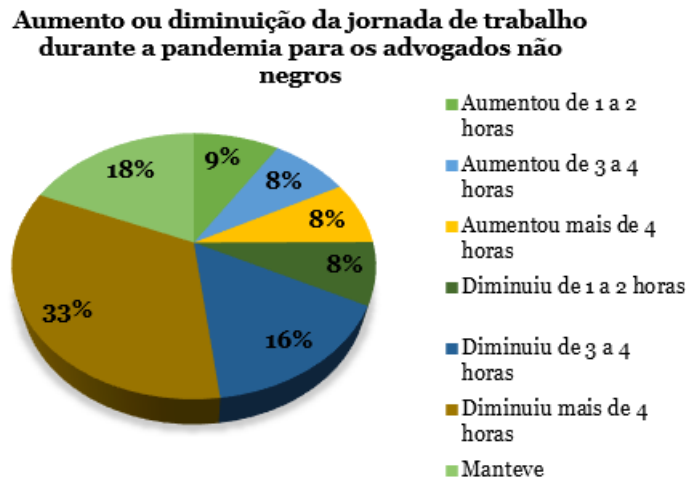
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A pesquisa constatou que negros tiveram mais prejuízos quanto à redução da sua jornada de trabalho comparativamente aos advogados não negros, repercutindo conseqüentemente na sua remuneração. Enquanto 33% dos advogados relataram que houve diminuição de mais de 4 horas de trabalho,

seguido de 18% que reportaram a inexistência de alteração na rotina laborativa, 37% dos negros tiveram a sua jornada reduzida em mais de 4 horas e 16% manteve o expediente anterior à pandemia.

Gráfico 11

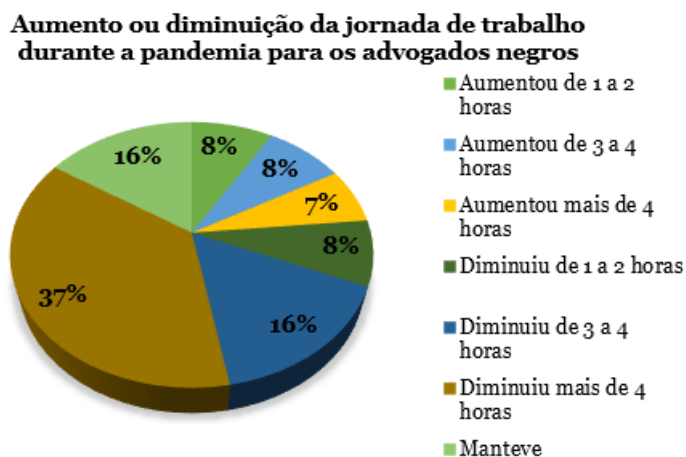
Alteração da jornada de trabalho dos advogados não negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 12

Alteração da jornada de trabalho dos advogados negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



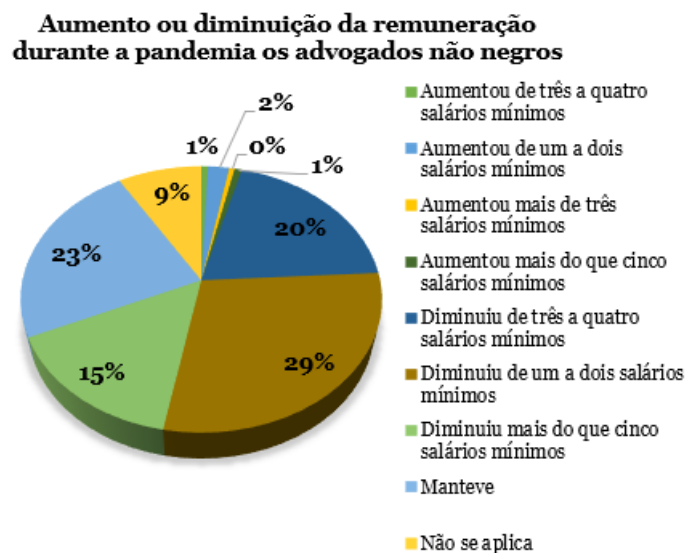
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A mudança na demanda de trabalho de forma mais impactante para a população negra repercutiu na sua remuneração, evidenciando a pesquisa que

33% dos negros tiveram desfalque financeiro entre 1 a 2 salários mínimos, seguido de 21% com redução de 3 a 4 salários mínimos e o mesmo percentual para aqueles que mantiveram a remuneração. Os percentuais para os advogados não negros sinalizam que os advogados globalmente também padeceram financeiramente com a pandemia, mas em percentual inferior a negros, conforme se demonstra no gráfico abaixo. Para 64% dos advogados não negros houve diminuição remuneratória, enquanto 66% dos advogados negros sofreram a redução salarial.

Gráfico 13

Alteração da remuneração dos advogados não negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

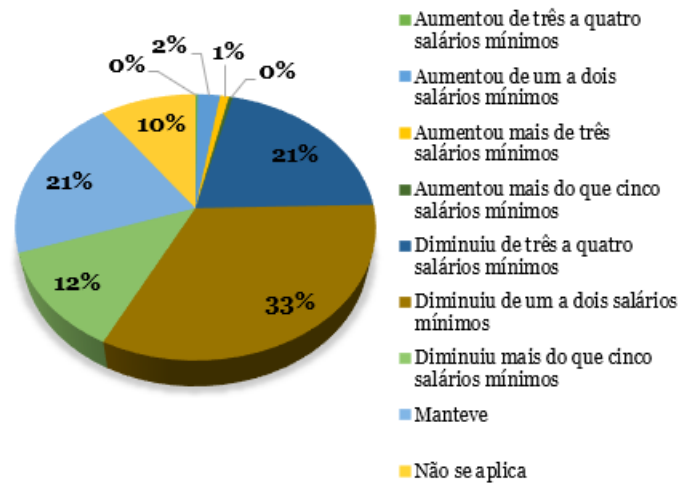


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 14

Alteração da remuneração dos advogados negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Aumento ou diminuição da remuneração durante a pandemia os advogados negros



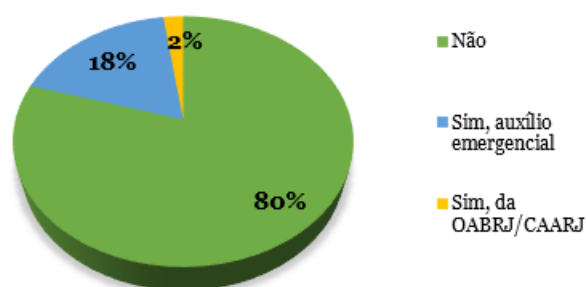
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Pôde se observar que os advogados negros solicitaram mais auxílio governamental e da OABRJ/CAARJ que os advogados não negros. 18% dos advogados não negros informaram que demandaram auxílio emergencial e 2% apoio da OABRJ/CAARJ. Os negros, ao contrário, 25% pleitearam auxílio emergencial e 4% ajuda à OABRJ/CAARJ, ou seja, o dobro de advogados negros recebeu auxílio da OAB/CAARJ em comparação aos advogados não negros

Gráfico 15

Proporção de advogados não negros que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio por advogados não negros

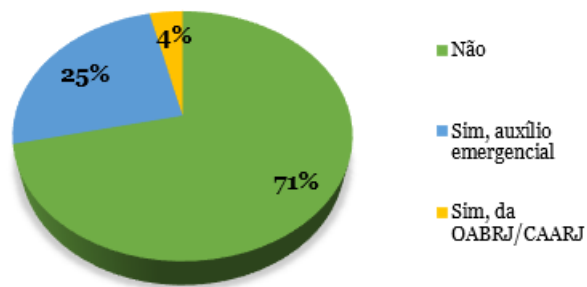


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 16

Proporção de advogados negros que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio por advogados negros



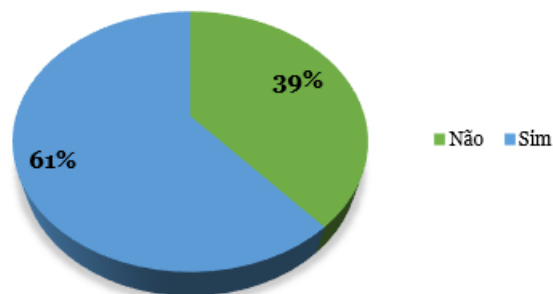
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A desigualdade existente entre negros persiste na análise comparativa quanto à manutenção dos postos de trabalho. 45% dos advogados negros perderam suas atividades, em detrimento de 39% dos advogados não negros, observando-se que a população negra foi mais fortemente atacada pelos impactos da pandemia que os não negros.

Gráfico 17

Manutenção de postos de trabalho para os advogados não negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para os advogados não negros

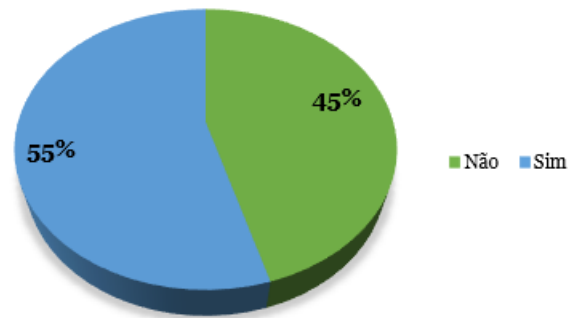


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 18

Manutenção dos postos de trabalho para os advogados negros durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para os advogados negros



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

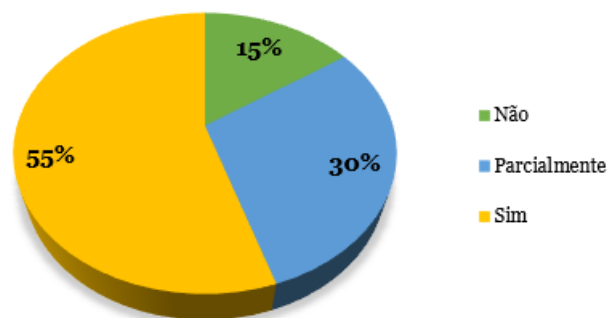
OS IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE AS ADVOGADAS NO RIO DE JANEIRO

Conforme se relatou no item 2.2, a advocacia no Estado do Rio de Janeiro é realizada predominantemente por mulheres. Contatou-se que as advogadas mulheres realizaram mais atividades sob regime de teletrabalho que os advogados homens, conforme se verifica no gráfico abaixo.

Gráfico 19

Proporção de advogados que realizaram teletrabalho durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Regime de teletrabalho durante a pandemia para os advogados (masculino)

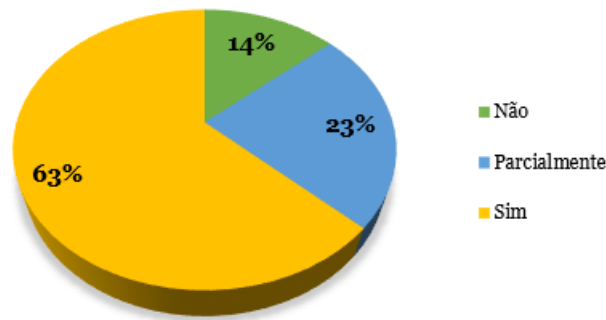


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 20

Proporção de advogadas que realizaram teletrabalho durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Regime de teletrabalho durante a pandemia para as advogadas



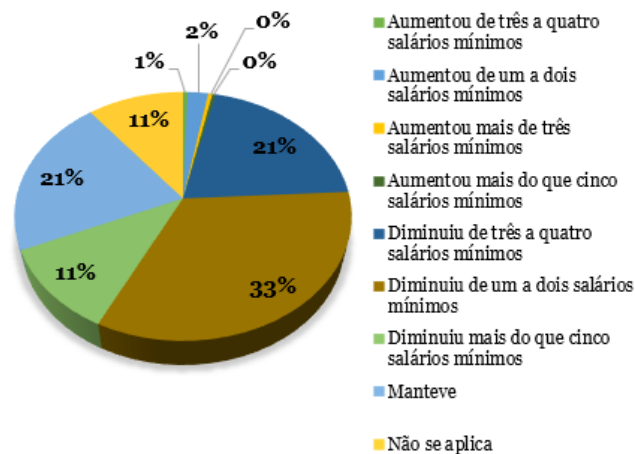
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

No levantamento quanto à remuneração, constatou-se que 33% das advogadas mulheres sofreram redução salarial de 1 a 2 salários mínimos, seguido de 21% que perdeu de 3 a 4 salários mínimos e 21% que manteve o montante remuneratório. Os advogados homens, no entanto, 26% perdeu entre 1 a 2 salários mínimos por mês, tendo mais advogados conservado seu salário que aqueles que perderam entre 3 a 4 salários mínimos.

Gráfico 21

Alteração da remuneração das advogadas durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Aumento ou diminuição da remuneração durante a pandemia as advogadas

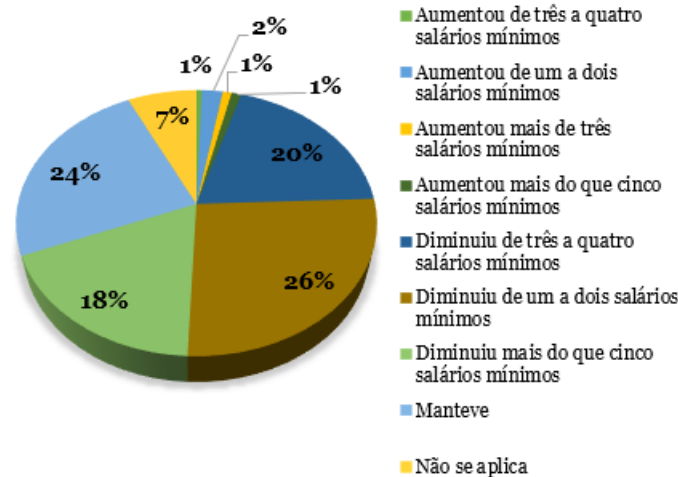


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 22

Alteração da remuneração dos advogados (masculino) durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Aumento ou diminuição da remuneração durante a pandemia os advogados (masculino)



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

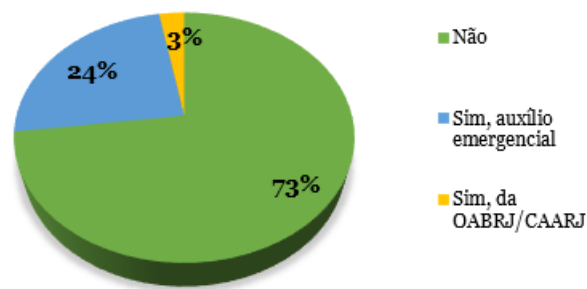
As estatísticas da pesquisa apresentam que, apesar de existirem mais mulheres na advocacia, a sua representatividade não lhes assegura igualdade de remuneração na pandemia. 31% das advogadas informaram receber entre 3 a 4 salários mínimos e 30% de 5 a 10 salários mínimos. Já para os homens esta ordem altera-se, tendo 33% declarado receber de 5 a 10 salários mínimos e 26% de 3 a 4 salários mínimos.

O levantamento demonstrou que as advogadas mulheres necessitaram de maior auxílio financeiro durante a pandemia do que os homens. 24% das advogadas mulheres pleitearam auxílio emergencial em detrimento de 15% dos homens. Quanto ao auxílio da OABRJ/CAARJ em ambos os casos, 3% recebeu ajuda das organizações. Houve portanto mais advogadas mulheres recebendo auxílio com 27% das entrevistadas em comparação com 18% dos advogados homens.

Gráfico 23

Proporção de advogadas que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio pelas advogadas

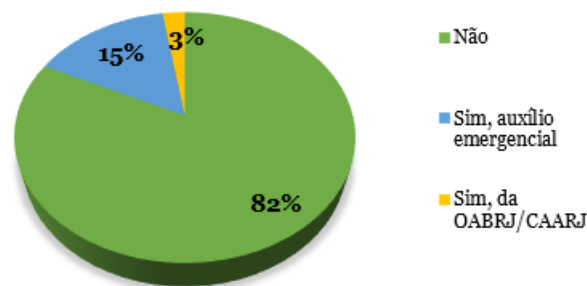


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 24

Proporção de advogados (masculino) que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio pelos advogados (masculino)



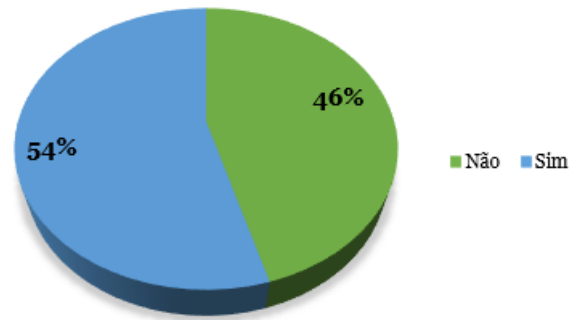
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A referida desproporção pode ter tido, como uma de suas causas, a maior quantidade de mulheres que perderam seus postos de trabalho na pandemia, comparativamente aos advogados homens. 46% das advogadas foram privadas do seu trabalho, percentual superior ao dos advogados homens em que 35% perdeu sua oportunidade de emprego.

Gráfico 25

Manutenção de postos de trabalho para as advogadas durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para as advogadas

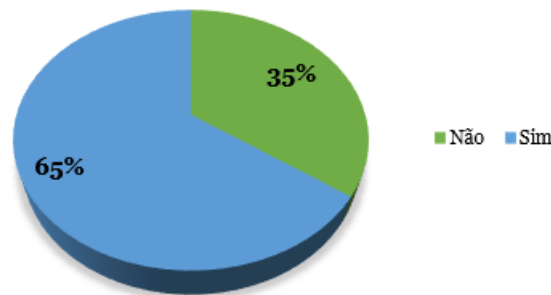


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 26

Manutenção de postos de trabalho para os advogados (masculino) durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para os advogados (masculino)



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

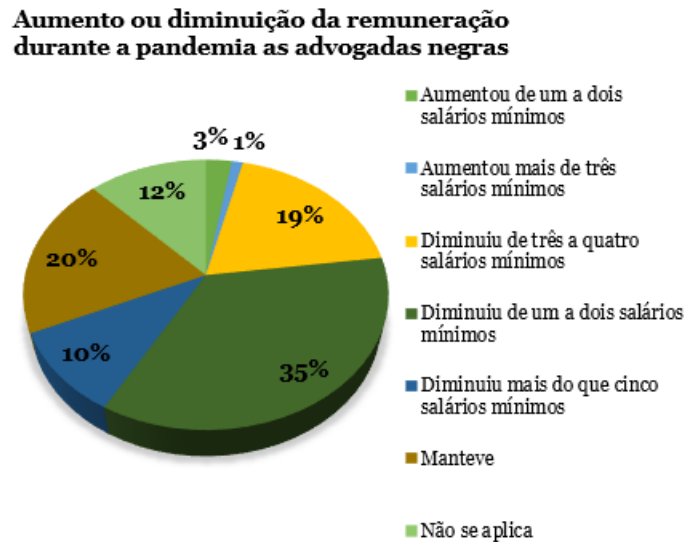
OS IMPACTOS DA PANDEMIA SOBRE AS ADVOGADAS NEGRAS NO RIO DE JANEIRO

O item 2.3 abordou a presença da mulher negra no mercado de trabalho e em que medida sua vulnerabilidade a eixos de opressão de gênero e raça faz com que seja a que tenha a menor oportunidade de colocação no mercado de trabalho. A pesquisa revela que, tanto em comparação aos colegas negros do sexo masculino, quanto às colegas brancas do sexo feminino, nas comparações estatísticas, a mulher negra é a pior remunerada e a mais explorada na sua mão de obra.

Conforme gráficos abaixo, observa-se que mais mulheres negras tiveram maior redução salarial comparativamente às mulheres brancas e homens negros.

Gráfico 27

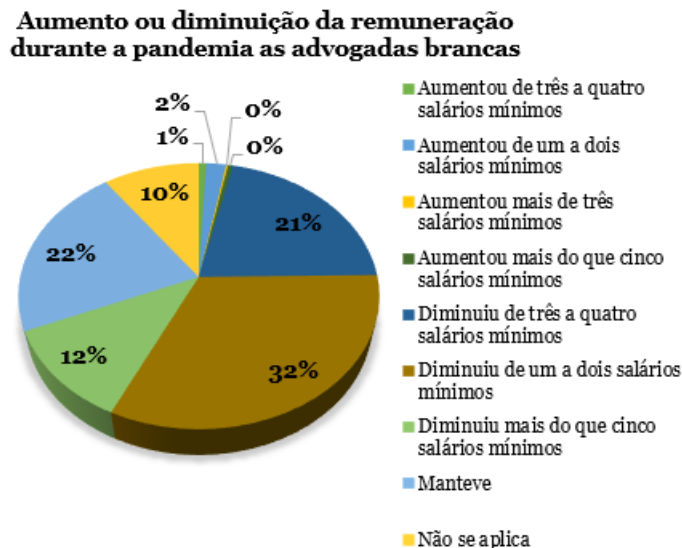
Alteração da remuneração das advogadas negras durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 28

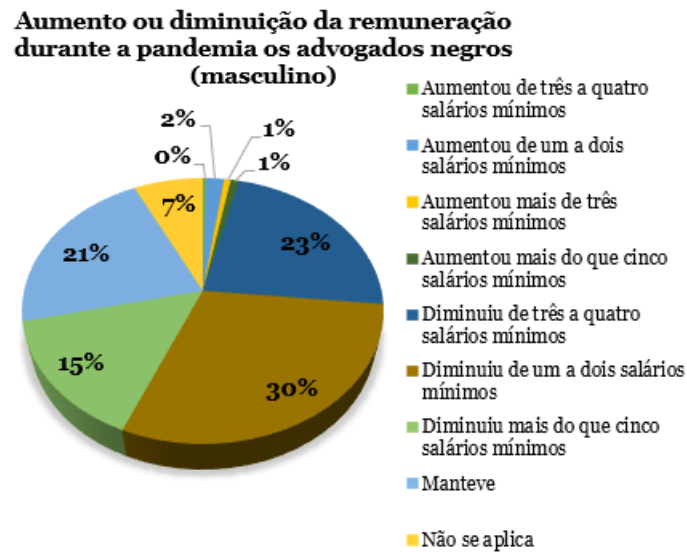
Alteração da remuneração das advogadas brancas durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 29

Alteração da remuneração dos advogados negros (masculino) durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro



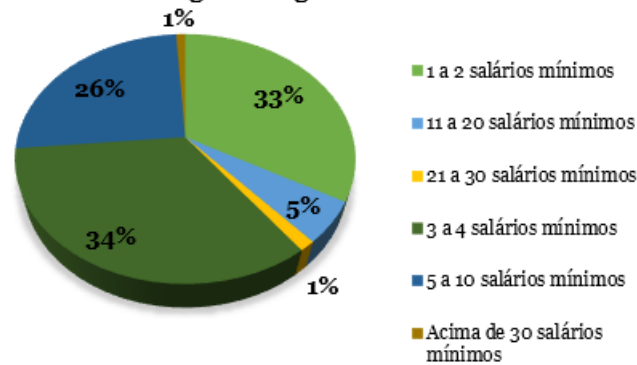
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A diferença salarial durante a pandemia também foi desigual, de acordo com os dados comparativos abaixo, em que se demonstra que 34% das mulheres negras receberam entre 3 a 4 salários mínimos, seguido de 33% de 1 a 2 salários mínimos, contrariamente às advogadas brancas as quais 32% auferem de 5 a 10 salários mínimos, seguido de 3 a 4 salários mínimos, havendo ainda mais mulheres brancas sendo melhor remuneradas do que as mulheres negras, conforme se observa no gráfico a seguir. Quanto aos homens negros, verifica-se pelo gráfico abaixo que estes receberam remuneração superior às mulheres negras como, em que 31% auferiram de 5 a 10 salários mínimos e 9% de 11 a 20 salários mínimos, ao contrário das mulheres negras com percentual inferior de 26% e 5% respectivamente.

Gráfico 30

Média remuneratória para as advogadas negras durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Renda mensal durante a pandemia para as advogadas negras

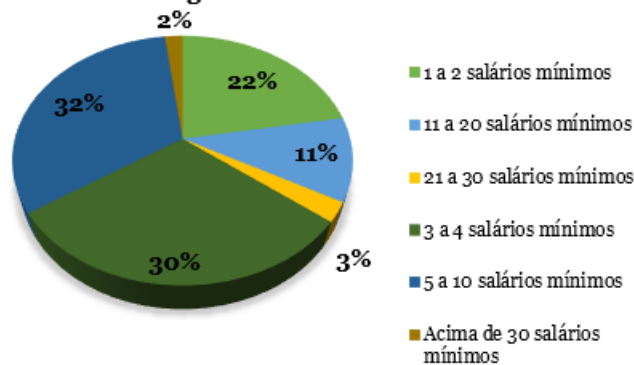


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 31

Média remuneratória para as advogadas brancas durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Renda mensal durante a pandemia para as advogadas brancas

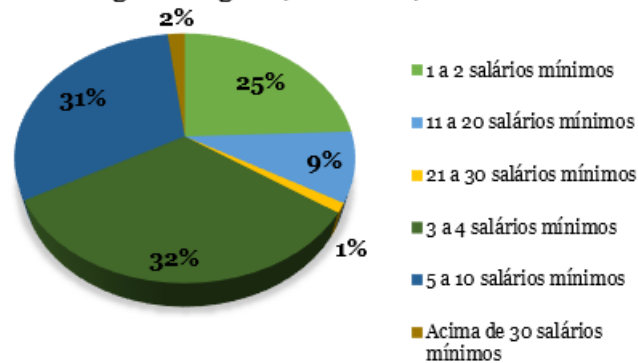


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 32

Média remuneratória para os advogados negros (masculino) durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Renda mensal durante a pandemia para os advogados negros (masculino)



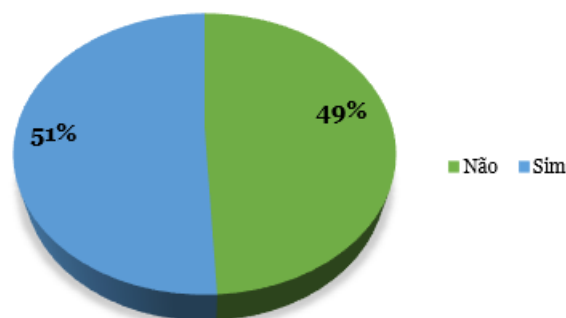
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A distinção racial observada dentro do mesmo gênero persiste na análise do percentual de mulheres negras que perderam seus postos de trabalho. 49% das mulheres negras deixaram de exercer a advocacia durante a pandemia, tendo 44% das advogadas brancas sofrido o mesmo impacto. Comparativamente aos homens negros, novamente as mulheres negras foram as mais prejudicadas, tendo 41% sido privados do labor, percentual inferior ao de suas colegas negras.

Gráfico 33

Manutenção de postos de trabalho durante a pandemia para as advogadas negras no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para as advogadas negras

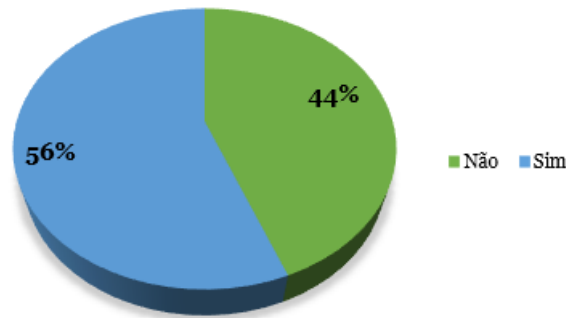


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 34

Manutenção de postos de trabalho durante a pandemia para as advogadas brancas no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para as advogadas brancas

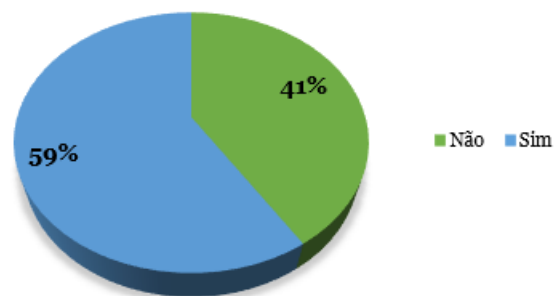


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 35

Manutenção de postos de trabalho durante a pandemia para os advogados negros (masculino) no Estado do Rio de Janeiro

Manutenção do posto de trabalho durante a pandemia para os advogados negros (masculino)



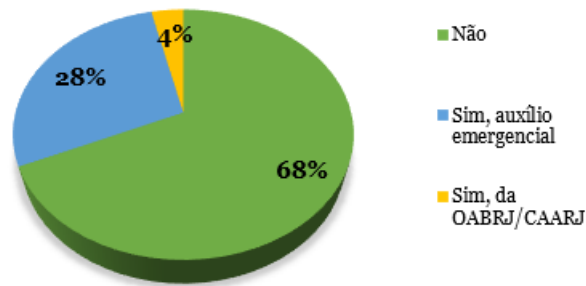
Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

A maior inatividade durante a pandemia pelas mulheres negras fez com novamente, comparativamente às mulheres brancas e homens negros, demandassem mais auxílio financeiro, tendo 28% recebido auxílio emergencial e 4% da OABRJ/CAARJ, enquanto 23% das advogadas brancas receberam reforço financeiro do governo e 2% da Ordem dos Advogados. Já 21% dos homens negros receberam suporte financeiro por meio de auxílio emergencial e 4% da OAB/CAARJ, percentual inferior ao das advogadas negras quanto à ajuda do Poder Executivo Federal.

Gráfico 36

Proporção de advogadas negras que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio pelas advogadas negras

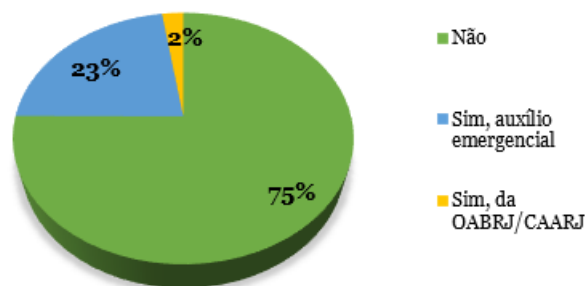


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 37

Proporção de advogadas brancas que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio pelas advogadas brancas

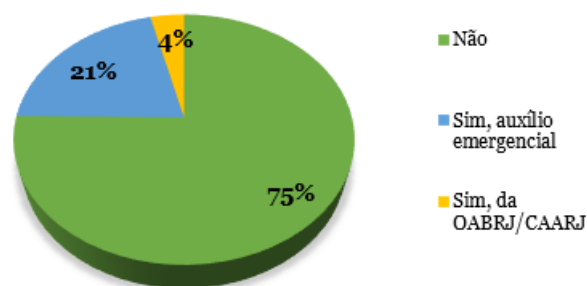


Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

Gráfico 38

Proporção de advogados negros (masculino) que receberam auxílio financeiro durante a pandemia no Estado do Rio de Janeiro

Recebimento de auxílio pelos advogados negros (masculino)



Fonte: Pesquisa do Grupo de Pesquisa TRAB21 da FND da UFRJ/2020.

4. CONCLUSÃO

A pandemia afetou a todos, reconfigurando as relações sociais e o modo de se trabalhar, fazendo que os advogados se adaptassem em tempo recorde a uma rotina de teletrabalho com consequências no cotidiano familiar. Entretanto, percebeu-se que o pertencimento à carreira advocatícia por si só não fez com que todos os advogados sentissem na mesma proporção os prejuízos causados por uma realidade de distanciamento social e labor não presencial, tendo o presente estudo registrado que se conserva na dinâmica laboral da sociedade fluminense a cultura de estratificação do período escravocrata diante de dados que revelam desigualdades de rendimentos e de acesso ao trabalho entre negros e não negros, e uma estratificação sexual diante dos dados que sinalizam contrastes da mesma natureza entre mulheres e homens.

A primeira parte do artigo mostrou os percalços enfrentados pelos afrodescendentes no mercado de trabalho para que levasse a serem 30% dos negros na advocacia do Estado do Rio de Janeiro. Ilustrou-se como a mentalidade enraizada de uma cultura escravocrata cria divisão e discriminação racial do trabalho, dificultando o acesso da população negra ao mercado de trabalho qualificado. Além disso, esclareceu-se a relevância do Estado no reconhecimento da categoria racial nos censos oficiais para constatação ou não de desigualdades, tendo tais disparidades entre raças sido atenuadas pelas políticas públicas de ação afirmativa que asseguraram efetivo acesso ao ensino superior aos afrodescendentes.

Apesar dos progressos, os dados da pesquisa realizada comprovaram que se perpetua a discriminação do negro no mercado de trabalho, ao ter sido menor remunerado durante a pandemia, ao ter perdido mais postos de trabalho comparativamente aos brancos e ao ter usufruído de mais auxílio financeiro externo.

A primeira parte apresentou ainda o processo de vitórias do movimento feminista que ressignificou o papel da mulher do trabalho doméstico, controlada pelo patriarcado a uma presença mais equânime em sociedade comparativamente aos homens, empoderando-se no direito de decidir seu estado civil, a escolha pela maternidade e a profissão que quer ocupar sem qualquer conotação e divisão sexual do trabalho.

As advogadas, no entanto, apesar de todas as conquistas, sofreram na pandemia maiores perdas, sejam salariais, sejam na jornada de trabalho,

comparativamente aos colegas homens, concluindo-se que ainda há um caminho a percorrer para que realmente alcancem os mesmos benefícios no mercado de trabalho que os advogados homens.

Foi dado enfoque particular à mulher negra advogada. A partir da teoria interseccional, pretendeu-se alertar sobre a existência de mais de uma forma de abuso vivenciado por ela, apontando como racismo e sexismo influenciam a construção de um imaginário que a desqualifica e a coloca em posição mais vulnerável no mercado de trabalho que os homens negros e mulheres brancas.

O levantamento de dados comprovou que, comparativamente às advogadas brancas, as advogadas negras são as que experienciaram as maiores consequências nas suas rotinas de trabalho e nos seus rendimentos durante a pandemia. Faz-se necessária atuação do órgão de gestão e de políticas do governo na elaboração de ações afirmativas que assegurem maior representatividade das mulheres negras dentro da advocacia e que seja fomentado o acesso a postos com maior remuneração.

A última parte do trabalho trouxe dados que puderam ser interpretados graças às discussões teóricas desenvolvidas nos tópicos anteriores. Categorizando-se as estatísticas por raça, gênero e mulher negra, percebeu-se que os debates acadêmicos sobre as categorias de gênero, raça e interseccionalidade são imprescindíveis para o trato da questão.

Os dados de análise revelaram que os advogados negros sofrem discriminação racial do trabalho quando analisados os valores da renda mensal, redução de rendimentos e perda de postos de trabalho durante a pandemia, comparativamente aos advogados brancos. A pesquisa empírica comprovou que o racismo estrutural repercute na advocacia, pois a realidade não é consequência de um ato individual intencional, mas ressonância de uma sociedade que ainda discrimina certos grupos oprimidos.

Quanto às advogadas, a pesquisa verificou na prática alguns progressos das mulheres no combate a uma divisão sexual do trabalho. A existência majoritária do gênero feminino na advocacia do Estado do Rio de Janeiro, conjugada com seu menor percentual de estado civil de casadas e a escolha de muitas pela não maternidade, retratam algumas pequenas vitórias, mesmo que parciais, das feministas pela busca de reconhecimento, que lhes permite obter maior independência e autonomia, procurando se criar condições a se desvencilhar dos efeitos da estrutura patriarcal.

Os dados das advogadas negras revelam que, apesar de bacharéis em Direito, por serem mulheres e negras, sofrem duplamente os efeitos do racismo e do patriarcalismo no exercício do labor. A fim de se evitar a superinclusão, conforme esclarecido no item 2.3, realizaram-se gráficos comparativos entre advogadas negras e brancas, sob pena de se atenuar a realidade sofrida pelas advogadas negras. O mesmo foi feito ao se comparar com os gráficos de advogados negros, podendo se explicar o disparate remuneratório e de oportunidade de emprego pela teoria da interseccionalidade abordada no item 2.3 e pelos prejuízos causados à mulher negra de sua imagem depreciada e estereotipada, que a colocam ainda em posição desprivilegiada em relação a outros indivíduos também preteridos em sociedade.

Como afirma José Afonso da Silva (2007, p. 612), “a Advocacia não é uma profissão nem superior nem mais nobre do que as outras”, porque todas as profissões têm sua relevância na construção do “progresso social”. As conclusões da pesquisa levam ao questionamento sobre como os advogados podem reagir à constatação de desigualdades dentro da própria carreira.⁵

REFERÊNCIAS

- Adichie, C. N. (2015). *Sejamos todos feministas*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Almeida, S. (2018). *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte: Letramento.
- Anjos, G. (2013). A questão “cor” ou “raça” nos censos nacionais. *Indicadores Econômicos FEE*, 41, 103-118.
- Arruzza, C., Bhattacharya, T., & Fraser, N. (2019). *Feminismo para os 99%: um manifesto*. São Paulo: Boitempo.
- Beauvoir, S. de. (1970). *O segundo sexo. 1. Fatos e mitos*. São Paulo: Difusão Europeia do Livro. 4ª ed.
- BRIDI, Maria Aparecida (Coord). (2020). *Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home office no contexto da pandemia Covid-19: trabalho docente, setores público e privado e questões de gênero – parte II (recurso eletrônico)*. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade.

⁵ O apoio da OABRJ/CAARJ à pesquisa realizada pelo grupo TRAB21 já demonstra um comportamento ativo da organização na busca de informações sobre a diversidade de condições de trabalho entre os advogados sob o enfoque de gênero e racial, fato este comprovado pela criação de cota racial no final de 2020 para a composição do Conselho da OAB (Ferreira, L., 2020).

- Carelli, R. de L., Silva, J. G. C. da, & Domingues, C. A. G. (2021). A advocacia em teletrabalho: um estudo sobre o impacto da pandemia da COVID-19 no exercício da advocacia no Estado do Rio de Janeiro. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 4. <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.96>
- Carneiro, S. (2019). Mulheres em movimento: contribuições do feminismo negro. In H. B. de Hollanda (Org.), *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas (online)*, 10(1), 171-188.
- Federici, S. (2017). *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante.
- Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante.
- Ferreira, F. (2020, 19 de novembro). Escritórios de advocacia derrubam barreira elitista para melhorar inclusão racial: sem cotas, novas estratégias ainda precisam avançar mais para conduzir negros à cúpula das bancas judiciais. Folha de São Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/11/escritorios-de-advocacia-derrubam-barreira-elitista-para-melhorar-inclusao-racial.shtml>
- Ferreira, G. L., & Queiroz, M. V. L. (2018). A trajetória da Teoria Crítica da Raça: história, conceitos e reflexões para pensar o Brasil. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 3, 201-229. ISSN 2526-0464.
- Ferreira, L. F. (2011). *Com a palavra, LUIZ GAMA: poemas, artigos, cartas, máximas*. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo.
- Ferreira, L. (2020, 17 de dezembro). Cota racial levará mais negros para conselhos da OAB, mas encara obstáculos. UOL. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/12/17/cota-racial-levara-mais-negros-para-conselhos-da-oab-mas-sofre-obstaculos.htm>
- Fraser, N. (2007). Mapeando a imaginação feminista: da redistribuição, ao reconhecimento e à representação. *Revista Estudos feministas*, 15(2), p. 240.
- Galf, R. (2020, 19 de novembro). Quem foi Esperança Garcia, negra escravizada reconhecida como 1ª advogada do Piauí. Portal Geledés. <https://www.geledes.org.br/quem-foi-esperanca-garcia-negra-escravizada-reconhecida-como-1a-advogada-do-piaui/>
- Gomes, C. de M. (2018). Sujeitos do performativo jurídico II: uma releitura do “povo” nos marcos de gênero e raça. *Teoria Jurídica Contemporânea*, 3(1), 64-97.

- Gonzalez, L., Rios, F., & Lima, M. (Orgs.). (2020). *Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos*. Rio de Janeiro: Zahar.
- IBGE. (2020). *PNAD COVID-19. O IBGE apoiando o combate à COVID-19: Trabalho – desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Instituto Luiz Gama. (2011). *Para saber mais sobre LUIZ GAMA*. <http://www.institutoluizgama.org.br/index.php/luiz-gama>
- Kilomba, G. (2019). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó.
- Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Presidência da República.
- Lorde, A. (2019). Não existe hierarquia de opressão. In H. B. de Hollanda (Org.), *Pensamento feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo.
- Mackinnon, C. A. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer: Ediciones Cátedra.
- Martone, R., & Jacob, P. C. (2020, 19 de junho). O “novo normal” dos Tribunais. Diante dos transtornos da pandemia, é inegável a possibilidade do aumento da eficiência dos tribunais brasileiros. Jota. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-novo-normal-dos-tribunais-19062020>
- Mattos, P. C. (2006). *A sociologia política do reconhecimento: as contribuições de Charles Taylor, Axel Honneth e Nancy Fraser*. São Paulo: Annablume.
- Millet, K. (1970). *Política sexual*. Publicações Dom Quixote.
- Moura, C. (1988). Estratégia do imobilismo social contra o negro no mercado de trabalho. *Revista São Paulo em Perspectiva*, 2(2), 44-46.
- Nascimento, B. (2019). A mulher negra no mercado de trabalho. In H. B. de Hollanda (Org.), *Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo.
- Okin, S. M. (2008). Gênero, o público e o privado. *Revista Estudos Feministas*, 16(2), 305-332.
- Pateman, C. (2020). *O contrato sexual*. São Paulo: Paz e Terra.
- Pires, T. R. de O. (2016). *Criminalização do racismo: entre política de reconhecimento e meio de legitimação do controle social sobre os negros*. Brasília: Brado Negro.

- Piza, E., & Rosemberg, F. (2014). Cor nos censos brasileiros. In I. Carone, & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Quirino, R. (2012). Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. *Revista Tecnologia e Sociedade*, 8(15), 90-102.
- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras.
- Silva, J. A. da. (2007). *Comentário contextual à Constituição*. São Paulo: Malheiros Editores.
- Soares, J. P. (2020, 24 de julho). Mulheres e negros são os mais afetados pela covid-19 no Brasil, aponta IBGE. DW. <https://www.dw.com/pt-br/mulheres-e-negros-são-os-mais-afetados-pela-covid-19-no-brasil-aponta-ibge/a-54303900>
- Wallis, W. (2020, 18 de novembro). The gig economy: how the Covid crisis has hit UK minorities hardest: workers from ethnic communities feel abandoned as jobs and income are lost. Financial Times. <https://www.ft.com/content/01143e91-bf35-4480-b90f-cab139765e18>
- Wandelli, L. V. (2013). O combate às condutas discriminatórias no direito do trabalho. In W. Ramos Filho, T. C. Gosdal, & L. V. Wandelli. *Trabalho e direito: estudo contra a discriminação e patriarcalismo*. Bauru: Canal 6.

ⁱEneida Maria dos Santos: Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trab21 – Trabalho no Século XXI. Procuradora Federal.

ⁱⁱRodrigo de Lacerda Carelli: Doutor em Ciências Humanas pelo IESP/UERJ. Mestre em Sociologia e Direito pela UFF. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Coordenador do Grupo de Pesquisa Trab21 – Trabalho no Século XXI. Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.

Data de submissão: 16/02/2021

Data de aprovação: 13/05/2021