

40º ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS

ST 20 : Os juristas na sociedade: conflitos políticos e sentidos do Direito

MULHERES E DIFERENÇA NA DOCÊNCIA DO DIREITO NO BRASIL

Maria da Gloria Bonelli

UFSCar

## Introdução<sup>1</sup>

Várias pesquisas internacionais sobre as profissões jurídicas, nos países de direito civil ou de direito consuetudinário (Abel e Lewis, 1988) destacaram a persistência histórica do predomínio masculino nessas carreiras, além destes homens pertencerem a grupos étnicos-religiosos dominantes, em especial nas posições de poder e prestígio. O controle sobre as vias de ingresso na profissão e a produção de elites profissionais articuladas à esfera política garantiu a exclusão de grupos que se diferenciavam daquele que detinha a hegemonia das carreiras jurídicas nos países estudados. Até 1960, foi ínfima a participação das mulheres na advocacia (Abel, 1988: p. 35). As minorias étnico-raciais encontravam-se ainda mais sub-representadas, em decorrência de discriminações estruturais, como os judeus na Alemanha (Blankenburg e Schultz, 1988), além de segregadas em guetos profissionais como os advogados negros nos empregos públicos e na assistência jurídica nos Estados Unidos (Abel, 1989, p. 111).

O Brasil não se diferenciou deste padrão na composição do grupo profissional e dos laços entre as elites jurídicas e o poder político. Desde a criação dos cursos de Direito no país, no século XIX, até a última década do século XX (Adorno, 1988; Venâncio Filho, 1977; Falcão, 1984) as carreiras privadas e públicas foram preenchidas principalmente por homens brancos ou embranquecidos pela posição social, e a docência do Direito manteve-se ajustada aos mesmos critérios de seleção e recrutamento.

É na década de 1990 que o número de cursos privados de Direito dá um salto, ampliando o mercado do ensino jurídico ao mesmo tempo que as mulheres vão expandindo sua participação como profissionais. Segundo Santos (2015, p. 3) em 1991 existiam 165 cursos de Direito no Brasil, dez anos depois, em 2001, esse total havia subido para 380 cursos em 2004 chegaram a 733.

A lógica empresarial tem predominado sobre a lógica profissional na multiplicação desses estabelecimentos de ensino superior, resultando num modelo híbrido e fragmentário. A maneira mais característica de organização do trabalho profissional articula a obtenção de uma formação universitária - para o domínio de uma área do saber por meio do conhecimento abstrato - com o controle de mercado pelos pares. Essa lógica

---

<sup>1</sup> Esta investigação está em andamento, conta com apoio de bolsa produtividade do CNPq e obteve bolsa pesquisa no exterior da Fapesp.

é sustentada no ideário da prestação de serviços especializados com qualidade, além de autonomia da *expertise* em relação aos interesses do Estado, do mercado e do cliente. A lógica dos negócios que dá embasamento ao ensino superior privado se nutre do discurso da livre-concorrência, que é crítica ao fechamento e proteção de mercado - como no profissionalismo - mas conta com apoio financeiro do Estado, sem vê-lo como intervenção no mercado. O Estado, por sua vez, opera em torno da lógica burocrática, que dá mais valor à eficiência e às relações verticalizadas de comando e execução, do que às relações horizontais mais características aos pares profissionais. Se o avanço do conhecimento é o maior valor na *expertise*, a relação entre custo e benefício predomina na gestão gerencial das organizações e da burocracia <sup>2</sup>.

A expansão da participação das mulheres no ensino do Direito decorre do deslocamento do modelo profissional dominante até então, que ao construir monopólios de mercado, também fecha o espaço de atuação para quem ingressa mais tarde na atividade. A hibridização do profissionalismo com a lógica empresarial e organizacional, junto com o crescimento de posições disponíveis diversificou o perfil social dos docentes nos cursos jurídicos.

Antes dessa expansão, embora houvesse alguma participação feminina no ensino jurídico, tal pioneirismo não teve desdobramento imediato na sua multiplicação. Esther de Figueiredo Ferraz tornou-se professora do curso de Direito Mackenzie em 1961, tendo sido reitora dessa universidade entre 1965-1971. Ada Pellegrini Grinover e Odete Medauar ingressaram na docência da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), nos primeiros anos da década de 1970, ambas chegando ao topo da carreira de professora titular. Ivete Senise Ferreira começou a lecionar Direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC – SP) em 1969, vários anos depois se tornou docente da USP e professora titular, ocupando a posição de Diretora da Faculdade de Direito, entre 1998-2002 tendo sido a única mulher nesse cargo. Maria Helena Diniz é professora titular de Direito Civil na PUC-SP desde 1981, tendo ingressado na carreira nesta instituição em 1972.

A diversificação da composição do grupo de docentes do Direito tem uma história a ser contada tanto sobre a conquista de posições centrais na carreira por mulheres como sobre as idas e vindas do longo processo de descentramento do corpo acadêmico

---

<sup>2</sup> Sobre essas três lógicas de organização do trabalho, ver Freidson (2001).

“normásculo” (Chabaud-Rychter, D.; Descoutures, V.; Devreux, A.; e Varikas, E., 2014), dando expressão às diferenças na docência jurídica.

Para essas autoras, “normásculo” remete ao papel histórico dos discursos científicos dominantes em tornar invisíveis as questões de gênero na produção do conhecimento dos grandes expoentes do pensamento social ocidental. Elas apontam como os estudos feministas se constituíram nos últimos 40 anos, conquistando espaço nas disciplinas acadêmicas ao enfrentar as abordagens canônicas,

... e romper com as Ciências Sociais “normásculas” (ou *malestream*) e que pensam o masculino sem mesmo perceber; sem perceber e impregnando de masculinidade resultados ou teorias supostamente “objetivas”, uma neutralidade que é, de fato, marcada por sua indiferença em relação às desigualdades entre os homens e as mulheres, e mais profundamente ainda, por sua indiferença ao domínio das segundas pelos primeiros” (Chabaud-Rychter, D. et al, 2014, p. 3).

Processo semelhante ocorreu nas faculdades de Direito, cujo ingresso feminino no corpo discente tornou-se maioria do alunado, mas não teve o mesmo resultado na composição do professorado. A inclusão das mulheres e da diferença na docência ganhou expressão recentemente, mas elas têm que lidar com a ideologia profissional dominante, apoiada no ideário da neutralidade do conhecimento, construído por homens, brancos, heterossexuais, dos grupos estabelecidos, a partir de perspectivas eurocêtricas. Enquanto a presença de profissionais com marcas sociais distintas do perfil predominante foi ínfima, elas e eles buscaram apagar as diferenças que os subalternizam aderindo à neutralidade inclusive na corporalidade. Neste sentido, dar visibilidade à diferença dos corpos, dos cabelos, dos penteados, das faces maquiadas ou não, do caminhar, da voz, do vestir, faz parte desse descentrar do masculino, das cores neutras dos terninhos, da “discrição” que apaga registros dissonantes, pluralizando a diversidade na aparência e atuando para que outras imagens sejam reconhecidas como profissionais.

Por outro lado, com o adensamento dos marcadores da diferença entre os docentes, a visibilidade do feminino e da diversidade passou a ser vocalizada por aqueles e aquelas que se identificavam não só com a profissão, mas também com sua condição de gênero, étnico-racial, de sexualidade e classe descentrando a produção teórica concentrada nos modelos analíticos neutros e nos conceitos que sustentavam essas abordagens. Novas perspectivas elaboradas por homens e mulheres, brancos e não-brancos, heterossexuais e

homoafetivos, dos grupos privilegiados e de origem social desfavorecida, provenientes do norte ou do sul têm contribuído para deslocar a produção canônica de conhecimento (Connell, 2012).

Os indicadores quantitativos de alguns aspectos dessa mudança estão no Censo Nacional de Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa (INEP). Segundo esses dados, em 2014 havia um total de 12.698 mulheres ensinando nos cursos de Direito, perfazendo 39.3% do total de 32.310 professores de Direito no país. Dos 23.360 docentes sobre os quais havia informação quanto à cor/raça, 23.4% eram não-brancos. Nesse ano o total de cursos no Censo foi de 1.145, dos quais 967 eram cursos privados e 178 públicos .

Embora tenham se ampliado os estudos sobre profissões jurídicas, gênero e diferenças, no caso da docência do Direito no Brasil, como feminino e o masculino se constroem e desconstroem, como a interseccionalidade se relaciona às negociações identitárias, aos hibridismos e às desigualdades não foram objeto de análise sociológica.

O paper apresenta a intersecção entre gênero e raça com o grau de titulação, localização regional, o tipo de instituição e o regime de trabalho. Tem por objetivo mostrar que a interseccionalidade tanto contribui para descentrar o ensino do Direito, como para produzir a estratificação profissional, reordenando diferenças e desigualdades sem erradicá-las. Entende que a fragmentação dos modelos institucionais e a variação do perfil docente geram oportunidades e constrangimentos distintos, burilados pelos professores que constroem suas carreiras cotidianamente, com respostas que escapam aos padrões.

Este trabalho aponta a ocorrência de descentramento na produção do conhecimento, no conteúdo do profissionalismo, na fragmentação institucional e no perfil docente. Na produção do conhecimento, as vertentes contra-hegemônicas, o pluralismo jurídico, os estudos feministas do Direito, os estudos jurídicos críticos exemplificam tal processo. Na perspectiva profissional, destaca-se a passagem do predomínio do profissionalismo ocupacional para a presença do profissionalismo organizacional. No primeiro, o grupo profissional valoriza a expertise, o conhecimento específico que dá identificação, orienta a ação e as normas comuns da profissão. O segundo é acionado como uma ideologia pelos gestores, pelas corporações, para produzir comportamentos no grupo, disciplinando-o e controlando-o de cima para baixo. Os múltiplos usos do

profissionalismo diluem as fronteiras que as profissões tradicionais construíram para preservar sua autonomia, frente aos negócios empresariais e à lógica administrativo-gerencial.

Na dimensão da fragmentação dos modelos institucionais, tais deslocamentos podem gerar mais oportunidades, diversidade e distanciamento do ensino jurídico estabelecido, em seu conteúdo e em sua avaliação. Quando novos enfoques se distanciam dos conteúdos dominantes, isso se reflete nas disputas por legitimação desses saberes e na forma como se avalia negativa ou positivamente esse ensino. Toda inclusão ampla ou democratização do acesso leva a questionamentos sobre a perda da qualidade refletindo as múltiplas percepções do descentrar, inclusive do ingresso. E por fim, no perfil docente, os dados disponíveis no momento sobre sua composição social referem-se ao gênero, cor/raça, faixa etária e grau de titulação dos professores. Essa base sustenta o argumento de que o modelo dominante de profissionalismo jurídico e o padrão tradicional do professor de Direito têm que lidar com as modificações no ideário empresarial e de controle administrativo, na pluralização das abordagens de mentores e mentoras e nas práticas de ensino dos docentes que são vistos à frente das disciplinas por seus alunos e alunas.

Os descentramentos também são identitários (Hall, 2006), eles incorporam os deslocamentos da experiência à própria identificação, interseccionando a profissão, com o gênero, a cor/raça, a origem social, a sexualidade, a geração, na forma como compreendem sua trajetória profissional. Mesmo que as explicações sobre a diferença sejam naturalizadas ou essencializadas, elas são vivenciadas subjetivamente, gerando hibridismos.

Para além das disputas entre credencialismo profissional, empresários do ensino do Direito, Ministério da Educação, docentes e discentes, há a incorporação de novos sujeitos na docência em um contexto de diluição das posições fixas no centro do mundo acadêmico. A visibilidade das mulheres e de minorias expande a diversidade na profissão e os referenciais para o corpo discente, construindo novos exemplos por meio de orientações e mentorias. Com a enorme expansão do sistema de ensino superior, acompanhada da variação nos modelos organizacionais, a interiorização, a diversificação regional, novos espaços foram preenchidos tornando as fronteiras mais fluidas, dando visibilidade a mudanças não lineares no mundo do Direito, em particular na sua atribuição formadora de advogadas, advogados e demais profissionais da área.

A pesquisa registra a expansão dessa diversidade e dos deslocamentos que a acompanham entendendo que os descentramentos analíticos observados não resultam da essencialização dessa produção, reduzida ao autores e autoras que portam as marcas de um gênero, uma cor/raça, uma sexualidade não hegemônica. Ao contrário, entende que é da hibridação, do encontro e do embate das diferenças que surgem as abordagens dissonantes que descentram o saber canônico. Elas podem ser produzidas por mulheres e homens, por negros e brancos, por heterossexuais ou homoafetivos, que partilham conhecimentos elaborados em relações distintas daquelas que marcaram as concepções hegemônicas, com sua perspectiva colonial eurocêntrica.

### Nota metodológica

A pesquisa em seu conjunto propõe recursos metodológicos distintos, como estudo de casos, entrevistas qualitativas, análise documental e histórica e dados quantitativos secundários, para dar conta de suas dimensões micro, meso e macro. Este paper focaliza os dados docentes do Censo Nacional do Ensino Superior, do INEP, para 2009 e 2014 desmembrados para os cursos de Direito. As semelhanças e contrastes com outros estudos internacionais sobre as mulheres na docência do Direito auxiliam a compreender a experiência brasileira na sua padronização e especificidade. Nesta direção, algumas evidências do processo de descentramento são introduzidas, já que essa é outra etapa do trabalho de campo.

#### 1. Mundo acadêmico do Direito, profissionalismo e gerencialismo

Thornton (2015) analisou a articulação entre o regime de gênero<sup>3</sup> (Connell, 2006) e o neoliberalismo no mundo acadêmico do Direito, na Austrália. Segundo a autora, o pilar desse regime é a ideologia do mérito; sua suposta neutralidade obscurece a

---

<sup>3</sup> Connell (2006) refere-se ao regime de gênero como parte integrante do local de trabalho, a partir de um estudo de dez organizações do setor público na Austrália. Ela constrói uma abordagem multidimensional de gênero mostrando as limitações do conceito de teto de vidro, que pensa gênero como duas categorias fixas de pessoas. O ponto de partida da autora é que as instituições são genderizadas e que políticas de igualdade para superação do teto de vidro concebem essas administrações como independentes de gênero. Ela destaca quatro dimensões do regime de gênero: 1) divisão do trabalho segundo o gênero, 2) relações de poder e as hierarquias de autoridade segundo o gênero, 3) relações humanas e emoções nas organizações, e 4) cultura de gênero e simbolismo no ambiente de trabalho.

preferência pela masculinidade que acompanha o modelo da “melhor pessoa para o trabalho”. A virada neoliberal nas universidades, orientada pela lógica gerencial, das corporações e dos negócios teria dado novo gás aos critérios normásculos que guiam o ensino, a pesquisa, a extensão, a gestão e as demais atividades acadêmicas, reconfigurando o regime de gênero, em um contexto no qual as mulheres já representavam 56% da docência do Direito.

Ela entende que nos anos 1980 e 1990, o ideário da justiça social encontrava-se em ascensão e as universidades estavam mais abertas às políticas de inclusão, observando-se agora o retrocesso desse cenário, apoiado na ideologia do mérito e da “escolha” das mulheres pela dedicação às crianças em detrimento do avanço profissional. Para Thornton, o mito da objetividade do mérito esconde elementos inegáveis de “reprodução homosocial”, apoiado na dimensão subjetiva do processo de seleção sobre quem se “encaixa” ou não na cultura do ambiente do trabalho. Tanto a construção do mérito quanto o regime de gênero não são estáticos e se ajustam a contextos distintos. Com o predomínio da lógica gerencial e de negócio nas universidades, os professores foram perdendo força enquanto grupo, e o ensino foi ficando mais feminizado. No modelo universitário neoliberal, as funções de gestão e avaliação acadêmica ganharam poder e prestígio, masculinizando-se ao serem ocupadas pelos docentes que conseguiam viabilizar suas ambições de carreira.

Sommerlad (2015) analisa como o mérito, sendo fluido, contingente e instrumental foi construído como neutro e objetivo, por meio de uma “mágica social” que reflete as relações sociais dominantes e o poder das elites das profissões jurídicas na Inglaterra e no País de Gales, atribuindo à excelência profissional os padrões masculinos e ao mérito as práticas informais racializadas. Desta forma, reproduz-se a hegemonia dos homens brancos de classe média alta na profissão, como resultado legítimo e justamente merecido de seus privilégios sistemáticos, com a inclusão subalternizada da diversidade.

Pensando o conceito do profissionalismo diante do predomínio da lógica das organizações que se globalizam e do gerencialismo que acompanha esse padrão, Evetts (2012) procurou diferenciar a forma como o profissionalismo foi construído como valor normativo partilhado pelo grupo ocupacional (profissionalismo ocupacional), do tipo de visão de mundo organizacional, que ressignifica esse ideário por meio de discursos para controlar o trabalho e os corpos nas empresas (profissionalismo organizacional).



Segundo ela, essas duas formas de organização do trabalho baseadas em conhecimento podem ser sistematizada em: 1) profissionalismo ocupacional, que se relaciona ao discurso construído dentro do grupo profissional, à autoridade colegiada, à discricionariedade e controle ocupacional do trabalho, à confiança no praticante por parte de clientes e empregadores, aos praticantes que operacionalizam os controles, à ética profissional monitorada por instituições e associações, localizando-se no modelo durkheimiano de comunidades morais; 2) profissionalismo organizacional, que se refere ao discurso de controle cada vez mais usado pelos administradores nas organizações de trabalho, às formas e autoridade racional-legal, aos procedimentos padronizados, às estruturas hierárquicas de autoridade e decisão, ao gerencialismo, a prestar contas e ter formas externas de regulação, estabelecimento de metas e supervisão de desempenho, ligando-se ao modelo weberiano de organização (Evetts,2012:7).

McClelland (1990), estudando a advocacia, relacionou o caso anglo-americano à profissionalização vinda de dentro do grupo profissional, e o caso alemão, como “profissionalização vinda de cima“, do Estado. Evetts (2012) incorpora essa abordagem e a amplia entendendo que a iniciativa de cima também pode vir de corporações, como ocorre hoje nas empresas, partindo de grupos poderosos articulando discursos do profissionalismo, sem a base institucional. Por outro lado, o profissionalismo como discurso disciplinador, e seu desdobramento no profissionalismo organizacional desempenha principalmente o papel oposto do profissionalismo como valor normativo: não unifica o grupo, fragilizando-o diante dos segmentos de elite que articulam visões críticas a tal ideário, na perspectiva de gerar práticas sujeitas ao controle das cúpulas das organizações privadas e dos órgãos públicos. A força do profissionalismo organizacional vem de cima e de fora do campo das profissões, seu poder origina-se no âmbito da política ou da esfera econômica e social. Trata-se de uma ressignificação discursiva que partindo do antiprofissionalismo proveniente do gerencialismo e da lógica da livre concorrência no mercado, se difunde na sociedade e influencia os profissionais e a área de estudo das profissões, onde também ganha novos sentidos. Apesar dessa característica, os profissionais em organizações burilam o profissionalismo organizacional de forma a conquistar novos campos de atuação, numa interação que não se reduz à subordinação intencionada pela corporação (Muzio e Kirkpatrick, 2011).

Assim, o tipo profissionalismo, conceituado por Freidson (2001) em contraste com o tipo burocrático ou o tipo do livre-mercado se hibridiza na concepção de Evetts,

sendo usado não só pelos profissionais, mas também pelos gestores e pelas corporações. Em consonância com a tipologia proposta por esta autora, que articula a possibilidade de um profissionalismo como sentimento comum interno ao grupo, e um profissionalismo que vem de cima para baixo, como discurso de controle, que o estudo investiga a profissionalização da carreira docente nos cursos de Direito.

## 2. Gênero, diferenças e mundo do Direito

Em um levantamento sobre o estado da arte das pesquisas sobre as mulheres nas profissões jurídicas Kay e Gorman (2008) reuniram estudos que encontraram um padrão assimétrico na distribuição da carga de ensino nos cursos do Direito segundo o gênero nos Estados Unidos, entre os docentes na carreira para obter estabilidade (*tenure-track*). As professoras apresentavam menor participação nas disciplinas mais valorizadas, como Direito Constitucional, e maior presença naquelas de menor prestígio, como redação jurídica, prática de julgamento e questões concernentes à família. Tal como nas sociedades de advogados, a representação feminina no topo da carreira acadêmica é bem menor que a masculina.

No ano acadêmico de 1999-2000, as mulheres constituíam 69% dos auxiliares de ensino (*instructors e lectures*), 48% dos professores assistentes, 46% dos professores associados (posição que normalmente ainda não tem estabilidade nas escolas de Direito), e 22% dos professores com *tenure* (Neumann 2000). No caso do corpo docente na carreira para obter estabilidade, isso representa uma melhoria em relação a 1986-1987, quando as mulheres constituíam 34% entre os elegíveis e 11% entre os professores com *tenure*. (Chused, 1988)". (Kay e Gorman, 2008, p. 308).

A maioria das análises internacionais sobre a expansão da participação das mulheres na docência do Direito enfatiza a dimensão estrutural das práticas de gênero, destacando a segregação, a incorporação das mulheres em posições subalternas do meio acadêmico, a reprodução dos estereótipos de gênero da vida privada na carreira, com a concentração das professoras em disciplinas identificadas como femininas. McGinley (2009) compara estatísticas de 1998-99 e de 2007-08 da Associação Americana de Faculdades de Direito e observa que as mulheres fizeram progressos nesse período, mas que se concentram nas posições com baixa remuneração e nos empregos de baixo prestígio. Ela vê uma divisão de gênero que reproduz estruturas genderizadas em vez de

neutralidade, com o predomínio de masculinidades que causam danos às mulheres. Segundo ela, oportunidades iguais só serão possíveis se as explicações naturalizadas dessas disparidades como a que atribui as diferenças à escolha feminina forem desafiadas tornando visível essas práticas de gênero entre os docentes do Direito.

Um *survey* realizado nas escolas de Direito no Reino Unido, em 1997, (McGlynn, 1999) apontou que embora as mulheres seguissem sub-representadas nas posições seniores, registravam-se aspectos positivos de progressão. Elas eram 14% dos “professor”, o topo da carreira, e tinham ampliado para 22% sua atuação em cargos de direção de faculdade e chefia de departamentos. No total do grupo acadêmico, as mulheres eram 40% dos docentes, mas considerando o fato de a escola ser tradicional ou de criação mais recente, a variação obtida era de 45% delas nos estabelecimentos novos e 35% nos antigos. Segundo a autora, a posição na carreira também reflete as desigualdades na remuneração, o preconceito e a marginalização, com a difusão de valores na cultura jurídica acadêmica que relacionam a autoridade e o profissionalismo à masculinidade. Ela argumenta que a mudança na composição das escolas de Direito quanto ao gênero, raça, classe, nacionalidade, religião e outros fatores terão impacto na natureza da disciplina, já que a modificação nos “*gatekeepers*”, os controladores do ingresso, se reflete no sentido e no caráter do campo de estudo.

Merrit e Reskin (2003) acompanharam por vários anos as carreiras de homens e mulheres no mundo acadêmico do Direito nos Estados Unidos, analisando também o fator racial nesse percurso. O foco da pesquisa foi a trajetória de mais de mil docentes que começaram a atuação no final dos anos 1980 e 1990. Embora encontrem resultados positivos como a presença de quatro mulheres de origem afro-americana e uma mulher branca entre os dez docentes mais citados, na lista de 1998, os aspectos negativos mostram-se fortemente, como a maior presença feminina branca e negra nas posições que não concorrem à estabilidade (*tenure-track*), na contratação delas para as posições inferiores do *tenure-track*, a designação das disciplinas prestigiadas para os homens, como direito constitucional e aquelas práticas para as mulheres. Quanto ao abandono da atividade, as mulheres negras, os homens negros e as mulheres brancas apresentavam percentagens maiores do que os homens brancos, revelando as dificuldades de seguirem na carreira, enquanto os homens brancos progrediam com mais facilidade. Com base nesses resultados, as autoras propuseram cinco passos para contratação e apoio a essas e essas docentes, visando enfrentar as disparidades: fortalecimento das ações afirmativas;

continuidade dessas ações depois do recrutamento, decidindo sobre que cargo ocuparão, que disciplinas oferecerão, em que sala trabalharão; enfrentamento das questões de retenção e promoção, alterando a concentração do período de avaliação da estabilidade reduzido a apenas seis anos, entre os 28 e 34 anos; expansão da inclusão das diferenças de raça, sexualidade, religião, habilidades físicas para constituir um grupo acadêmico mais diverso; e reconhecimento do potencial das mulheres para a liderança, não só na gestão, mas na excelência intelectual, na dimensão social e entre os pares.

Apesar das pesquisas e propostas de ação elaboradas nos últimos vinte anos terem tido resultados positivos, estudos mais recentes vêm sinalizando para a retomada das desigualdades, decorrentes da lógica de negócios predominante na educação de nível superior na atualidade. Thornton (2015) identifica o retrocesso nas políticas por igualdade de oportunidades na docência do Direito na Austrália, e associa tal recuo à privatização neoliberal das universidades que reforçou a estratificação genderizada. Sua abordagem relaciona-se aos estudos da teoria feminista do Direito, que focam as desigualdades de gênero como decorrentes da dominação masculina.

Em um levantamento nas páginas online das faculdades de Direito, em 2013, ela encontrou 41.1% de mulheres docentes distribuídas em uma hierarquia que aumenta a participação delas conforme cai a posição na carreira, havendo na base como *associate lecturer* 57.1% e no topo como *professor* 34.6%. A expansão do ensino jurídico nos últimos 25 anos na Austrália foi de 12 universidades para 36, com a força dos estabelecimentos privados, da mercantilização, do gerencialismo, e das corporações gerando congruência dessas práticas com a hipermasculinidade da competição, do poder e do controle, em vez da masculinidade da paternidade (Thornton, 2015, p.7.). A “melhor pessoa para o trabalho” espelha essa imagem, e no contexto de ampliação da presença feminina, o poder que os professores detinham nas universidades foi transferido para os executivos das corporações de ensino, com a ida de homens para essa atividade.

Analisando as carreiras de professoras seniores nas universidades do Reino Unido, Wells (2015) encontra barreiras semelhantes, com uma porcentagem bastante limitada da participação feminina nessa posição, se comparada com o total de mulheres na hierarquia acadêmica do ensino do Direito. Segundo a autora, os docentes do Direito são majoritariamente homens, numa proporção de 60% para eles e 40% para elas. Na posição de *senior lectures* são 70% a 30%. No topo da docência, como *professors*, onde se chega a partir dos 40 e poucos anos, são 83% a 17%. Em 2000, havia 55 mulheres nesse degrau

em todo o Reino Unido, sendo que 60% dessas universidades nunca haviam tido uma mulher professora sênior no curso de Direito. Aquelas que alcançaram essa ascensão partilhavam perfil social homogêneo em termos de classe (classe média alta), formação educacional (em escola de ranking elevado), origem étnico-racial (branca), mas tinham uma diversidade de percepções individuais sobre os efeitos do gênero e dos significados das culturas organizacionais nisso. Algumas consideravam que exerciam no departamento funções que demandavam mais tempo de acompanhamento dos alunos, e que isso tinha impacto negativo na progressão na carreira. Aquelas que ocuparam posições de gestão consideravam esse período de muito estresse e sobrecarga de trabalho, além de relações difíceis no departamento e/ou universidade. Segundo Wells, não foi incomum encontrar pessoas que reconheciam as desigualdades de gênero na vida dos outros, mas falhavam em perceber que elas também estavam inseridas em culturas masculinistas. Viam preconceito em outras organizações, mas não naquela onde atuavam. Para ela, é dessa diversidade de situações que resultam as formas como os sujeitos negociam ou transcendem o gênero na atuação na carreira, em um ambiente profissional de dominação masculina.

Os estudos feministas no Direito deram contribuições relevantes para a compreensão das relações de gênero no mundo jurídico. Thomas e Boisseau (2011) sistematizam essa trajetória, datando tal movimento intelectual nos anos 1970, com o ingresso significativo das mulheres no meio acadêmico.

Dentro deste guarda-chuva mais amplo da teoria feminista do Direito, as pesquisadoras do Direito têm identificando mais comumente quatro escolas de pensamento: liberal, diferença, dominação e pós-moderna (Thomas e Boisseau, 2011: 18-19).

A primeira escola, do feminismo liberal ou da igualdade, dá relevância ao que há de comum entre homens e mulheres, não reconhecendo diferenças jurídicas relevantes entre eles. Tal vertente busca remover as barreiras e as leis que tratam homens e mulheres de formas distintas e reivindica acesso igual aos direitos públicos e privados (Thomas e Boisseau, 2011:19).

A segunda escola ressalta as diferenças culturais entre mulheres e homens, discordando da perspectiva que foca as semelhanças sem conseguir dar conta de como a construção social do gênero diferencia elas e eles. Reconhece as diferenças entre as mulheres, em especial quanto à raça, e a dimensão genderizada das instituições sociais e jurídicas. Como decorrência, apoiam leis que aliviam a sobrecarga que as expectativas de

gênero colocam sobre as pessoas, inclusive aquelas de violência contra as mulheres (Thomas e Boisseau, 2011: 19-20).

A terceira escola desloca o foco sobre a mulher e a forma como a lei a trata, para olhar como o sistema jurídico se configura em um mecanismo de perpetuação da dominação masculina e subordinação feminina nas noções de poder historicamente embutidas na lei. Em vez de propor uma ou outra lei que contemplem as mulheres, advogam pela reforma do sistema legal como um todo, demonstrando a ausência de objetividade das leis e seu viés masculinista (Thomas e Boisseau, 2011: 21).

A quarta escola, da teoria feminista pós-moderna, questiona a classificação binária de gênero e de sexo, desconstruindo a naturalização do sexo biológico, homem e mulher, além do gênero cultural masculino e feminino. Apoiando-se nas contribuições de Butler (2003), essa perspectiva deixa de focalizar as experiências das mulheres em si, e passa a abordar o amplo leque de possibilidades de como o gênero é performado e corporizado (Thomas e Boisseau, 2011: 23).

Segundo essas autoras, desde sua origem, o pensamento jurídico feminista é marcado pelo pragmatismo e pela diversidade de concepções, com o objetivo de persuadir os tribunais e os formuladores de políticas sobre o mérito dos pleitos. Tal é a característica do feminismo pragmático que elas endossam, no qual a variedade de abordagens torna-se um conjunto de instrumentos a ser usado quando for apropriado, mostrando como as teorias feministas do Direito são mais holísticas e integradas do que compartimentalizadas, constituindo um corpo teórico mais nuançado e complexo que outros (Thomas e Boisseau, 2011: 26).

A trajetória das teorias feministas do Direito estão relacionadas aos estudos sobre gênero e ao conhecimento que acumularam borrando as fronteiras disciplinares, em especial nas Ciências Humanas. Este paper segue caminho semelhante se apoiando na bibliografia sobre profissões jurídicas, teoria feminista do Direito, gênero e diferenças. A perspectiva é de articular concepções que dão ênfase à reflexividade e às negociações identitárias pelas quais as pessoas se distanciam, por processos subjetivos, das situações em que estão envolvidas, refletindo sobre elas, manuseando-as, burilando-as e modificando-as criativamente. Embora as estruturas de gênero sejam abordadas em vários dos trabalhos acima como regimes que se reproduzem apesar das tentativas de superação das desigualdades, a perspectiva desta pesquisa é a de considerar as

ambivalências do poder e da autonomia individual e coletiva para integrar a resistência e emancipação aos olhares que enfatizam a dominação e a produção das disparidades.

Para viabilizar esse recorte, a pesquisa partilha da visão de Billingsley (2015) que propõe uma articulação das abordagens que debatem criticamente as visões da esperança no empoderamento das mulheres com aquelas que destacam a suspeita sobre as formas ocultas como a dominação masculina falseia a sujeição. A autora parte da concepção de Sedgwick (2003) sobre a pluralidade de afetos, a mudança, a contingência e a positividade com referência à esperança e a integra à perspectiva da desconfiança em Pateman e Butler. Estas últimas autoras recorrem a técnicas de suspeita que iluminam os aspectos inerentemente arriscados e frágeis do projeto da esperança, argumentando que voltar-se a ela como afeto político requer cautela em função das qualidades ilusórias da dominação. A perspectiva totalizante das metodologias paranóicas inviabilizam a esperança. Billingsley combina as duas perspectivas na “esperança desconfiada”, incluindo a concepção de poder em Allen<sup>4</sup>, que sustenta tal compatibilidade.

Através da manutenção de uma posição desconfiada quando praticando a teoria política feminista, nós podemos lutar por um tipo particular de esperança que tenta evitar o mais possível formas disfarçadas de subjugação, mantendo a vigilância quando navegando dificuldades da esperança, aberturas frágeis. Dessa maneira, a desconfiança pode coexistir com o chamado de Sedgwick para o pluralismo de comportamentos afetivos (Sedgwick, 2003, 141) enquanto reconhecendo sua ênfase na fragilidade da esperança.

Em resumo, esperança é um afeto de abertura em direção a novas possibilidades que Sedgwick contrasta com o afeto restrito da paranoia. Ambas, Pateman e Butler utilizam métodos de desconfiança em suas filosofias que arriscam fechar as possibilidades para a esperança na filosofia política feminista. A descrição pluralista de poder em Allen mostra que ainda podemos derivar esperança da filosofia feminista desconfiada. Abordagens feministas desconfiadas afirmam a importância de uma efetiva abertura para as possibilidades de decepção porque isso irá nos ajudar a evitar depositar nossas esperanças em ilusões que as disfarçam como emancipadoras apesar de voltar-se para subjugação e exclusão. (Billingsley, 2015, p. 611)

No Brasil, as pesquisadoras e os pesquisadores do gênero e das diferenças nas profissões jurídicas vêm construindo esse conhecimento e combatendo às discriminações.

---

<sup>4</sup> A abordagem integrativa de Allen consiste em três sentidos básicos de poder: poder sobre, poder para, e poder com. O primeiro é a dominação sobre os outros, conter a ação alheia; o segundo é a resistência, o empoderamento; e o terceiro é o empoderamento coletivo, que inclui a solidariedade. É essa combinação entre o poder de dominar e o de resistir que sustenta a integração entre suspeita e esperança. (Billingsley, 2015, p. 607).

Sobre as mulheres nas carreiras jurídicas no país há uma significativa produção, que ganha mais visibilidade a partir da década de 1990. Predominam as análises sobre as mulheres na advocacia e na magistratura. Os estudos pioneiros foram os de Elias (1989) e Junqueira (1998 e 1999), seguidos das contribuições de Sadek (2006), Bonelli et. al. (2008), Barbalho (2008), Marques Jr. (2014), Fragale et al. (2015), Campos (2015), Oliveira e Ramos (2016). Além dessas duas carreiras, Bonelli (2013) aborda as relações de gênero e a diferença entre promotores e promotoras de justiça, os defensores e defensoras públicas e os procuradores e procuradoras do Estado de São Paulo. Silveira (2009, 2014) analisa as delegadas de Polícia Civil no primeiro trabalho e no segundo investiga a Polícia Federal focalizando o gênero e as masculinidades entre delegados e delegadas, estas últimas também pesquisadas por Sadek e Almeida (2015).

Ao deslocar identificações fixas e posições estáticas na produção e reprodução de saberes, gênero e diferença no mundo acadêmico do Direito, busca-se as negociações de significados que ocorrem entre os sujeitos que experimentam a vida profissional em contextos fragmentários. Como em outros campos do conhecimento, os processos globalizantes no ensino jurídico engendram formas de homogeneização na profissão, mas estas apresentam espaço suficiente para uma fragmentação articulada do mundo, reordenando diferenças e desigualdades sem erradicá-las (García Canclini 2014).

O gênero é abordado como uma construção cultural e social, uma categoria analítica que questiona a naturalização da dualidade sexual como constitutiva da essência fixa e imutável do ser, reconhecendo que a ênfase nas diferenças anatômicas foram essencializadas em contextos históricos e culturais específicos. Tal concepção apoia-se em Scott (1990) que critica a essência que se atribui à diferença física entre homens e mulheres universalizando a dominação masculina no tempo e no espaço, destacando a dimensão relacional da categoria de gênero, focalizando a mulher nas 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.

Butler (2003) critica a associação obrigatória linear entre sexo, gênero, desejo e práticas sexuais prescrita na matriz heterossexual. Segundo ela, o gênero que o corpo expressa é resultado de atos e gestos performáticos que fabricam identidades



normalizadas, imitadas ou parodiadas da norma social e histórica da feminilidade, da masculinidade. Sua articulação analítica supera a naturalização e o essencialismo no uso de conceitos como sexo, gênero, desejo, mulher, compreendendo-os como cultural e discursivamente constituídos, sem um sentido fixo, mas contextuais e inconstantes. A significação cultural que se inscreve no corpo muda no tempo e no espaço, não se reduzindo a oposições binárias simples. Sexo e gênero não constituem características descritivas da experiência, uma “identidade”, mas práticas reguladoras que os constroem normativamente: “não há identidade de gênero por trás das expressões de gênero; essa identidade é performativamente constituída, pelas 'expressões' tidas como seus resultados (Butler, 2003, p. 48).

Quanto à diferença, a pesquisa utiliza a conceituação proposta por Brah (2006). Para ela, gênero e raça não são fixos e nem experimentados da mesma forma pelos sujeitos, as marcas sociais não denotam sempre o sentido excludente da diferença. Assim, o diferente é negociado, ganhando novos contornos, como a diversidade, e seu sentido de inclusão.

O conceito de diferença, então, se refere à variedade de maneiras como discursos específicos da diferença são constituídos, contestados, reproduzidos e ressignificados. Algumas construções da diferença, como o racismo, postulam fronteiras fixas e imutáveis entre grupos tidos como inerentemente diferentes. Outras construções podem apresentar a diferença como relacional, contingente e variável. Ou seja, a diferença não é sempre um marcador de hierarquia e opressão. Portanto, é uma questão contextualmente contingente saber se a diferença resulta em desigualdade, exploração e opressão ou em igualitarismo, diversidade e formas democráticas de agência política. (Brah, 2006, p. 374).

No enfoque das relações profissionais em uma sociedade racialmente estruturada (Hall, 1980, apud Silvério 2013), é relevante olhar para as formas como as marcas raciais são produzidas, negociadas e apagadas pelos discursos da *expertise* e pelas experiências de atuação na docência do Direito. Para tanto, o estudo recorre ao conceito de racialização assim sintetizado:

A ideia contemporânea de “racialização” ou “formação de raça” se baseia no argumento de que a raça é uma construção social e categoria não universal ou essencial da biologia. Raças não existem fora da representação. Em vez disso, elas são formadas na e pela simbolização em um processo de luta pelo poder social e político. O conceito de racialização refere-se aos casos em que as relações sociais entre as pessoas foram

estruturadas pela significação de características biológicas humanas, de tal modo a definir e construir coletividades sociais diferenciadas. (Silvério, 2013: 34-35)

Aborda também o ideário do branqueamento como construção ideológica (Hofbauer, 2003), que articulado aos discursos do profissionalismo e da neutralidade do mérito, atua sobre os processos de inclusão e exclusão no grupo, revelando as complexidades do fenômeno social do racismo no Brasil refletidas no mundo do Direito.

Embora as diferenças venham sendo estudadas nas organizações, a interseccionalidade entre gênero, raça e classe conjuntamente é pouco abordada (Acker, 2012). O foco na intersecção permite compreender como ela atua para reproduzir ou mudar os regimes de desigualdades, dando visibilidade ao que pode parecer imperceptível, como a distinção entre o que está em processo daquilo que já está estruturado. Na concepção da interseccionalidade a pesquisa articula o olhar analítico que combina constrangimentos e oportunidades, seja nas marcas sociais transformadas em disparidades, em sua dimensão estruturada, seja nas formas como as pessoas atuam sobre elas por meio da reflexividade e das negociações identitárias (Bagguley e Hussein, 2016)

### 3. A fragmentação institucional e a diversificação da composição do corpo docente dos cursos de Direito: padronização, hibridismos e descentramentos

A fragmentação dos modelos institucionais no Brasil tem mais semelhança com os processos de massificação ocorridos em sociedades periféricas, embora tenha as características neoliberais apontadas nas análises sobre a Austrália, os Estados Unidos e o Reino Unido. Nesses países, a expansão das faculdades é significativa, mas o total de cursos é bem menor que o brasileiro. Os Estados Unidos possuem 205 escolas de Direito credenciadas pela American Bar Association, num total aproximado de 250 cursos. O *survey* realizado por McGlynn (1997), refere-se a 81 universidades oferecendo cursos de Direito no Reino Unido. No Brasil, a OAB recomenda apenas 90 cursos dos mais de mil existentes.

A diversificação começa pelo tipo de mantenedora (pública ou privada), passa pela categoria administrativa das IES (privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, federal, estadual, municipal, especial), pela organização acadêmica (faculdade, centro, universidade), pela localização regional (macrorregiões), pela divisão territorial e administrativa (capital, interior) e pelo regime de trabalho (dedicação exclusiva, tempo

integral, tempo parcial, horista). Ela chega ao perfil docente, com a diferenciação segundo o sexo (mulher e homem), cor/raça (branca, parda, preta, amarela, indígena), e faixa etária (até 29 anos, 30-39 anos, 40-49 anos, 50-59 anos, 60 anos ou mais).

O Censo da Educação Superior do INEP, de 2014, encontrou 813.454 matrículas nos cursos de Direito no Brasil, 88.7% em estabelecimentos privados. As conclusões da graduação em Direito nesse ano foram 95.701, sendo 86.4% nos cursos privados. O mesmo Censo registrou 44.073 professores ministrando aulas nos cursos de Direito no Brasil, mas 11.763 deles (26.7%) davam aulas em mais de um curso, reduzindo a base de professores para 32.310 profissionais. O universo diversificado que os alunos têm contato na sala de aula, que atua sobre a formação dos bacharéis reflete as informações do maior montante com os casos duplicados, já a diferenciação do corpo docente em si corresponde ao menor valor, o caso principal. A composição do grupo principal quanto ao sexo é de 60.7% de homens. As mulheres estão mais representadas no regime de trabalho de tempo integral com dedicação exclusiva (44.6%) e tempo integral sem dedicação exclusiva (40,4%). Os homens estão no regime de trabalho horista (64%) e no tempo parcial (61,2%), havendo mais acúmulo de outras carreiras profissionais por eles do que por elas, que permanecem na docência.

Segundo estudo do Observatório do Ensino do Direito <sup>5</sup>, havia em 2012, 880 Instituições de Ensino Superior (IES) geridas por 96 mantenedoras públicas e 624 privadas. Grupos educacionais com fins lucrativos controlam várias dessas mantenedoras privadas, como o Grupo Anhanguera (5 mantenedoras, 25 IES e 36 cursos). Do total de cursos, 45.3% eram vinculados a IES privadas sem fins lucrativos, 38.8% eram cursos com fins lucrativos e 15.9% eram públicos.

O número de cursos de Direito diminuiu de 1.156 em 2012<sup>6</sup> para 1.145 em 2014. Os dados a seguir comparam os resultados do Censo do Ensino Superior de 2009 com os de 2014, analisando as mudanças que ocorreram nesse período. A redução de cursos relaciona-se à atuação do Ministério da Educação que impediu a persistência dessas ofertas devido a problemas de avaliação e credenciamento dos cursos.

---

<sup>5</sup> Observatório do Ensino do Direito, da Escola de Direito de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas. Pesquisa coordenada por José Garcez Ghirardi, Luciana Gross Cunha e Marina Feferbaum tomou por base o Censo da Educação Superior de 2012.

<sup>6</sup> Para esse período, o Observatório aglutinou os cursos de Direito nas capitais obtendo 41% e nas demais cidades 59%, revelando alguma dispersão pelo interior do país. Tal análise construiu faixas etárias mostrando um grupo de docentes relativamente jovens para essa carreira, com quase 7.3% até 29 anos, 40,8% entre 30-39 anos, 29,8% de 40-49 anos, 14,8% de 50-59 anos e 7.3% com 60 anos ou mais.

Entre 2009 e 2014 houve um crescimento na participação feminina de 37% para 39% (Gráfico 1). A presença delas nas diferentes categorias administrativas das IES ficou mais uniforme, reduzindo a diferença que existia em relação à docência nos estabelecimentos federais, que em 2009 era de 32% e em 2014 de 37%. A maior incidência de mulheres encontra-se nas instituições privadas, com 39.1%.

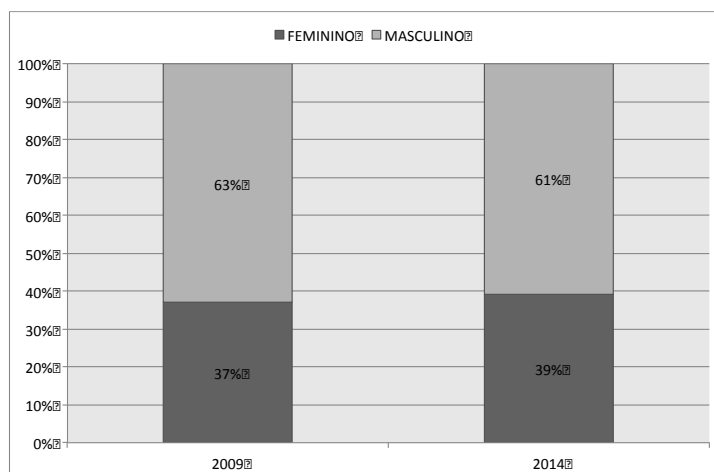


Gráfico 1: Distribuição do corpo docente segundo o gênero (2009-2014)

Os docentes reunidos como não-brancos<sup>7</sup> são principalmente pardos. Eles expandiram sua participação de 18% para 23% no período (Gráfico 2), com uma elevação significativa. Na categoria administrativa a cor/raça dos professores revelou maior variabilidade que a encontrada para o gênero, embora se observe a ausência mais acentuada da marca da diferença racial em muitos cursos. Eles estão totalmente ausentes em 25% dos cursos na capital e no interior, nos quais os alunos só têm à frente da sala de aula professores e professoras brancas como modelo profissional e como mentores no Direito.

<sup>7</sup> Foi reunido no grupo não branco os professores pardos ( 15.9% em 2009 e 20.6% em 2014) os pretos (1.6% e 1.8%), os amarelos (0.57% e 0.76% ) e os indígenas (0.27% e 0.18%)

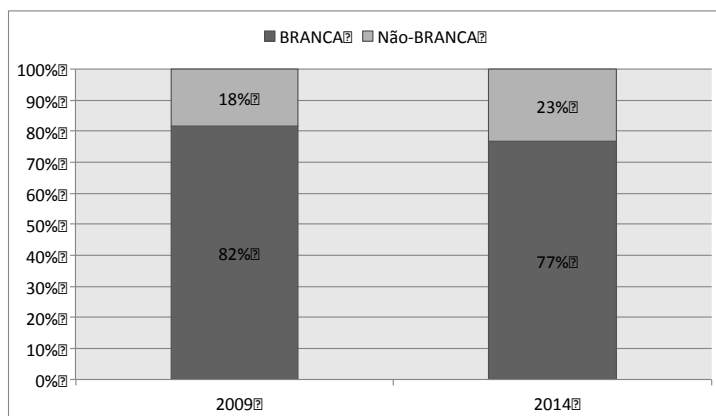


Gráfico 2: Distribuição do corpo docente segundo cor/raça (2009-2014)

Como pode ser visto na tabela 1, abaixo, a categoria administrativa pública teve maior expansão no período (de 4.320 para 5.757 docentes), embora as privadas predominem com larga vantagem, registrando em 2014, 26.553 docentes nesses estabelecimentos. Os professores não-brancos tiveram sua participação nas IES públicas elevada entre 2009 e 2014 de 15% para 23%. Esse aumento se deve em especial às instituições estaduais, aproximando-as da porcentagem encontrada nos estabelecimentos privados (23%). Um fator a explicar esse resultado para as IES estaduais é que elas se concentram na região nordeste.

	2009		2014	
	Publica	Privada	Publica	Privada
Não-branco	15%	19%	23%	23%
Branco	85%	81%	77%	77%
N	4320	25096	5757	26553

Tabela 1: Distribuição do corpo do docente segundo a cor/raça e a categoria administrativa pública e privada (2009-2014)

Nas macrorregiões Norte e Nordeste a presença dos docentes não-brancos supera 50% (Tabela 2). A expansão desse grupo foi maior no Nordeste, saindo de 45% para 53%, e no Sudeste partiu de 9% chegando a 13%. No Censo de 2010, para a população total, os pardos e pretos somavam 75,9% no Norte, 70,1% no Nordeste, 57,3% no Centro-Oeste, 42,3 no Sudeste e 20,6% no Sul. Apesar do aumento dos docentes não-brancos no

Sudeste, esta região apresenta dificuldades quase tão grandes quanto às do Sul para a incorporação desses professores em seus quadros.

	2009					2014				
	Centro_Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul	Centro_Oeste	Nordeste	Norte	Sudeste	Sul
Não-branco	30%	45%	52%	9%	3%	33%	53%	56%	13%	4%
Branco	70%	55%	48%	91%	97%	67%	47%	44%	87%	96%

Tabela 2: Distribuição do corpo docente segundo a cor/raça e as macrorregiões (2009-2014)

Quanto à distribuição pelas macrorregiões brasileiras das mulheres professoras de Direito, embora haja pouca variação em torno das porcentagens estando todas as regiões acima dos 30% e abaixo dos 40%, a região sudeste revela-se mais masculina, por contar com a maior concentração de população feminina. O Censo do IBGE de 2010 encontrou as seguintes razões de sexo por macrorregião: 94,6 homens para cada 100 mulheres no sudeste, 95.3 homens para cada 110 mulheres no nordeste, 96.3 homens para cada 100 mulheres no sul, 98.6 homens para cada 100 mulheres no centro-oeste, e 101.8 homens para cada 100 mulheres no norte. Considerando a composição racial e de gênero do país, o sudeste se destaca na produção do padrão normásculo do docente de Direito, homem, branco.

Para além das hierarquias profissionais que os bastiões masculinos produzem nas carreiras acadêmicas, que coloca o sudeste no referencial masculino e branco, há evidências que apontam para esses deslocamentos no cânone do ensino jurídico. Isso pode ser observado nos depoimentos de várias docentes da Faculdade de Direito, do Largo de São Francisco, USP, no vídeo “Mulheres e carreiras – Docência em foco”, produzido pelo Movimento Resgate Arcada. O vídeo apresenta dados coletados na Faculdade de Direito USP sobre a participação das mulheres no quadro docente composto de 170 professores, sendo 29 professoras e uma delas negra; entre 2007 e 2013, a proporção de mulheres inscritas nos concursos realizados pela faculdade foi de cerca de 230 mulheres para 1000 candidatos e a composição das bancas avaliadoras foi formada em média por 1 professora para 4 professores. Dezesseis mulheres compartilham as formas subjetivas como viveram o gênero na carreira docente jurídica, destacando sua intersecção com a

profissão, dando visibilidade às diferenças inclusive ao racismo, no caso de uma professora negra. Os depoimentos falam da experiência de gênero, do não aceitar o lugar que havia sido reservado para as mulheres inicialmente na vida privada e posteriormente nos guetos profissionais ou nas posições menos valorizadas da carreira. Iluminam a postura de batalhar pelo reconhecimento, pelo sucesso e progressão, nos espaços públicos não discretos dos notáveis do Direito, assumindo os marcadores sociais que antes precisaram ser apagados.

Dois depoimentos transcritos desse vídeo<sup>8</sup> relatam os processos reflexivos tanto de tomada de consciência das discriminações, como das desigualdades decorrentes da diferença de gênero e da compreensão de suas dimensões sociais. Em ambas as experiências na docência, as identificações de gênero vão se suturando às profissionais, descentrando-as.

Eu passei no concurso, tomei posse e engravidei sem planejar. Já era casada, mas não pensava em engravidar, não estava nos meus planos. Vocês não podem imaginar meu sentimento de culpa. Eu ficava pensando o que meu orientador ia pensar, o que meus colegas iam pensar, eu pedi uma audiência com o professor..., fui no escritório dele, eu precisa falar com ele sobre uma coisa muito importante. Hoje, olhando para trás, eu acho um absurdo o que eu fiz: eu fui pedir desculpas por ter engravidado. A reação dele foi super, assim... Você pergunta se ele teve alguma reação negativa. Pelo contrário, foi uma tranquilidade. A reação dele foi de não compreensão da minha atitude, mas eu fui pedir desculpas por ter engravidado(...)

Se existiu, se existe um certa igualdade de ingresso na carreira, isso não ocorre na ascensão. Em muitas oportunidades, eu tive um sentimento que pode ser apenas reflexo de meus complexos de que: Que mais ela quer? É como se houvesse essa frase: que mais ela quer? Ela já é professora, já é advogada, já é doutora. Que mais ela quer? Esse clima foi muito palpável quando eu prestei o concurso para livre-docente. Era como se eu tivesse já chegado aonde era para eu chegar. Eu tive essa sensação. Tinha alguns comentários, a falta de apoio de muitas pessoas, entendeu? Outras apoiaram? Apoiaram, mas a demora para marcar meu concurso.

Hoje com 40 anos, eu posso dizer com toda a convicção: para uma mulher brilhar na carreira acadêmica, ela tem que se dedicar no mínimo três vezes que qualquer homem. Ela tem que estudar três vezes mais, abrir mão de mais coisas na sua vida pessoal, lazer e tudo mais, para ela poder ter uma ascensão equivalente à do homem. (Professora associada, USP) (Movimento Resgate Arcada, 2015)

---

<sup>8</sup> Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=NWTmsOVvBYA>. Acesso 12/12/2015.

Se olharmos o número de doutorandos e doutores, ele é praticamente igual ao número de doutorandas e doutoras, mas seguindo na carreira acadêmica com a participação de professoras esse número já se reduz para 30%, e se olharmos para o número de professoras titulares, percebemos que a porcentagem vai de 11% a 18%. Então existe uma dificuldade seja de ingresso seja de ascensão no mundo acadêmico como um todo (...)

A atividade docente seria o terceiro turno do trabalho da mulher: ela trabalha na casa, trabalha no escritório e ela vem à faculdade. Não posso falar da minha experiência pessoal, mas é o que percebo aqui. A dificuldade é devida à estrutura social na qual a nossa Faculdade de Direito do se insere. Isso cria sim dificuldades adicionais à mulher, mas como eu disse, isso não é uma realidade só da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco nem só no Brasil. Existem estudos de outras instituições acadêmicas que demonstram que existem menos mulheres nos cargos mais altos da docência, por exemplo. (Professora doutora, USP) (Movimento Resgate Arcada, 2015).

Outro indício do deslocamento do modelo estabelecido no ensino jurídico na cidade de São Paulo é a proposta do curso de Direito da Universidade Zumbi dos Palmares, que se coloca por missão a inclusão do negro na educação superior. Embora os conteúdos dos cursos acabem balizados pelas expectativas discentes de aprovação no exame da Ordem dos Advogados do Brasil, registram-se iniciativas que se distinguem da memorização de manuais e apostilas, como atestam as publicações, eventos e congressos da Associação Brasileira do Ensino do Direito.<sup>9</sup>

Os processos de descentramentos identitários incluem as intersecções na identificação dos sujeitos, deslocando a profissão de uma posição fixa no self, que as abordagens tradicionais sobre identidade profissional deixaram estáticas no núcleo do ser. Por meio de processos reflexivos, de conversações interiores, o sujeito sutura classe, gênero, raça, sexualidade à profissão deslocando a ideologia da neutralidade de seu panteão. Isso ocorre mesmo quando ele ou ela recorre aos símbolos dominantes de prestígio e poder profissional na busca por reconhecimento.

A fala abaixo, de um advogado professor de Direito, foi extraída da dissertação de mestrado e Araújo (2016). A passagem ilustra essas intersecções, bem como a resistência e reflexividade do entrevistado sobre os estereótipos e as desigualdades que enfrenta na vida profissional em São Paulo.

Na advocacia não é fácil. Os clientes não estão acostumados com advogado negro. Há um estranhamento. É muito comum, antes acontecia mais agora menos por conta da

---

<sup>9</sup> <http://abedi.com.br/>



minha posição assertiva, acredito que os títulos acadêmicos, é muito comum você chegar numa reunião o sujeito ficar te testando para ver se você sabe o que está falando, para saber se tem experiência. Isso acaba te estressando. Como professor é a mesma coisa, os alunos te testam, querem saber, cria-se muita curiosidade. Tem um negro dando aula ali, eles querem saber o que esse cara faz, isso te estressa. E a advocacia é uma profissão que você só se afirma diante de um resultado favorável para o cliente. Então o sujeito te contrata ele precisa confiar em você, precisa ver em você e ver mesmo, a possibilidade de resolver o problema dele. Então você precisa sinalizar para ele, por meio de retórica, por meio de sinais de riqueza que você tem condições de cuidar do caso dele. Então o terno tem que ser impecável, o terno, o sapato, a gravata, o relógio, o carro, e eu senti muita dificuldade com isso. Não com roupa, mas com o carro. E você vai aprendendo que essas coisas fazem parte da própria constituição da advocacia. E quando você é negro é muito mais forte, é muito mais agudo você precisa realmente estar impecável, mostrar que você é diferenciado. Isso é até uma vantagem em certos momentos porque as pessoas falam “bom, se esse negro conseguiu chegar até aí é porque esse cara deve ser bom. Mas não é sempre não. É sempre um desafio. E isso a gente sempre quis deixar claro no escritório, essa é a marca do escritório. Um escritório que tem dois sócios negros. Fazemos questão de contratar. Eu sei da minha condição. Eu não sou um professor igual aos outros. E não e porque eu sou melhor que os outros, é porque eu sou um professor negro. É duro porque eu tenho insistido nisso e tem me causado alguns conflitos (...) (Araújo, 2016, p. 66).

Eu sou um intelectual negro, mas também sou um negro intelectual. O que isso significa isso? Significa que por mais que eu fale de assuntos gerais, a minha condição de negro aparece também. Quando eu falo de assuntos relacionados a questão racial, a minha condição intelectual também aparece. É de tal sorte que isso me dá vantagem e desvantagem, A desvantagem é que as pessoas têm a expectativa de que tudo que você fale se refira a questão racial, isso provoca um problema muito sério porque a concepção que eu tenho da questão racial é a concepção de integrar reflexão racial as grandes questões do mundo, da economia, da política. Eu não concebo a possibilidade de pensar o racismo com um problema de negro. O racismo é um processo, o racismo é formado de práticas materiais, e as práticas materiais estão dentro de lógica de funcionamento do mundo. Você não tem o racismo enquanto processo, se você não tem mecanismos políticos e econômicos atuando para que o racismo se reproduza. Então eu acho que toda pessoa que estuda a questão racial tem que estudar economia, tem que estudar política, porque senão não pode entender de racismo. E tem que estudar também antropologia, sociologia. Quem estuda só economia e política no Brasil tem o dever intelectual de estudar o racismo. Não é uma curiosidade acadêmica, é um problema de pesquisa. Eu cheguei a recusar alguns convites para falar, sabe? Ah vai ter uma mesa sobre cotas, sobre economia, sobre política no Brasil. Aá me chama para falar de cotas, eu não vou. Porque não me chama para falar de economia? Aí porque na mesa de economia eu vou falar de

racismo. Não de política. (Professor doutor, setor privado sem fins lucrativos, 39 anos quando concedeu a entrevista) (Araújo, 2016, p.82-83)

Aspectos relevantes que ajudam a visualizar influência da fragmentação dos modelos institucionais sobre o funcionamento do curso e o recrutamento docente são o grau de titulação docente, e o regime de trabalho nas categorias administrativas. Tais fatores sinalizam o ambiente acadêmico, a dedicação às suas diversas atividades, à produção de conhecimento e reflexão ou, em contraste, o foco na transmissão de conteúdos elaborados por outros estudiosos e pesquisadores, sem a colaboração do docente à frente do ensino.

O crescimento dos docentes com doutorado foi expressivo entre 2009 e 2014, em especial para as mulheres, que saíram 14% para 23% ultrapassando a expansão masculina nesse nível de titulação, que no período foi de 15% para 22%. Os graus mais baixos (graduado e especialista) refluíram para eles e elas, mas a maioria do grupo segue possuindo o mestrado como o título mais elevado.

	2009		2014	
	FEMININO	MASCULINO	FEMININO	MASCULINO
Doutor	14%	15%	23%	22%
Especialista	35%	37%	27%	33%
Graduado	8%	11%	1%	2%
Mestre	44%	38%	49%	44%

Tabela 3: Distribuição do corpo docente segundo o maior título obtido e o gênero (2009-2014)

O nível de titulação quando analisado segundo a cor/raça mostra também o crescimento dos doutores entre os professores brancos e os não-brancos, com o primeiro indo de 14% para 22% e o segundo de 9% para 16%. Essa mudança, entretanto, não reduz a distância entre brancos e não-brancos, que se mantém no mesmo patamar. Novamente, é entre os docentes com mestrado que se encontra a maioria do grupo, com 44% dos não-brancos e 48% do brancos. Com mestrado ou doutorado em 2009 havia 47% de não-brancos e 57% de brancos, e em 2014, 60% de não-brancos e 70% de brancos.

	2009		2014	
	Não-branco	Branco	Não-branco	Branco
Doutor	9%	14%	16%	22%
Especialista	46%	36%	39%	29%
Graduado	7%	8%	1%	1%
Mestre	38%	43%	44%	48%

Tabela 4: Distribuição do corpo docente pelo maior título obtido e cor/raça (2009-2014)

Observa-se o maior investimento na constituição de um modelo acadêmico para a docência do Direito que vai se ampliando, em vez do padrão tradicional do profissional com experiência prática. Isso resulta de controles do Ministério da Educação sobre a qualidade dos cursos e de seus docentes, como também da concorrência no mercado do ensino jurídico por alunos. Esse modelo de carreira acadêmica no Direito que hoje está globalizado é mais evidente nas universidades federais, que entre 2009 e 2014 saíram de 40% de docentes com doutorado para 55% (Tabela 5), tendo agora maioria de seus professores com essa titulação. Tal movimento é observado em todas as categorias administrativas, embora as privadas ainda tenham expressivo número de docentes mestres. Poucas são as instituições municipais de ensino superior jurídico, sendo elas que estão aglutinando a maior porcentagem de docentes sem mestrado e doutorado atualmente.

	2009				2014			
	ESTADUAL	FEDERAL	MUNICIPAL	PRIVADA	ESTADUAL	FEDERAL	MUNICIPAL	PRIVADA
Doutor	28%	40%	9%	13%	33%	55%	23%	21%
Especialista	28%	11%	43%	36%	23%	7%	43%	30%
Graduado	11%	20%	7%	8%	5%	9%		0%
Mestre	33%	29%	40%	43%	39%	29%	34%	49%

Tabela 5: Distribuição do corpo docente segundo o maior título obtido e a categoria administrativa da instituição (2009-2014)

A fragmentação dos modelos institucionais se revela também nos regimes de trabalho dos docentes, apontando para a gradativa influência do modelo acadêmico de docência do Direito, com a associação entre a titulação e o regime de tempo integral e

dedicação exclusiva. Embora uma minoria de professores esteja neste regime (8.6%), ele é fortemente influenciado pela posse do título de doutor, com 59% em 2014. A maioria do grupo está no regime de trabalho de tempo parcial, tendo reduzido o grupo horista, que predominava em 2009 na condição de trabalho mais instável.

	2009				2014			
	Horista	Parcial	Tempo Integral COM Dedicção Exclusiva	Tempo Integral SEM Dedicção Exclusiva	Horista	Parcial	Tempo Integral COM Dedicção Exclusiva	Tempo Integral SEM Dedicção Exclusiva
Doutor	7%	15%	46%	24%	12%	20%	59%	34%
Especialista	43%	32%	15%	24%	37%	31%	8%	18%
Graduado	10%	8%	4%	9%	1%	1%	2%	2%
Mestre	39%	44%	35%	43%	49%	48%	31%	46%
N	13169	7759	1759	6729	9585	12020	2457	8248

Tabela 6: Distribuição do corpo docente segundo o maior título obtido e o regime de trabalho (2009 – 2014)

Por fim, o grau mais elevado de titulação docente e o regime de trabalho são aspectos decisivos nos processos de estratificação profissional, que combinados aos marcadores sociais e às formas como os docentes os manuseiam produzem mais ou menos exclusão, inclusão, desigualdade e deslocamento do modelo tradicional. As universidades federais apresentam maior proporção de docentes em regime de dedicação exclusiva, com média de 49.7% e reúnem a maior média de professores com titulação de doutorado, com 39.8%. Também trabalham nessas instituições os docentes que mais recebem bolsas de pesquisa, com 3.9%. Em contraste, as IES com fins lucrativos apresentam percentual de 39.6% de horistas, que é o regime que concentra os professores nesta categoria administrativa, sendo a posição mais desfavorável. As estaduais destacam-se no regime de tempo integral sem dedicação exclusiva, com 39.2% de seus docentes. As municipais reúnem em média 44.7% de professores em tempo parcial, e titulação mais baixa, com 50.6% tendo especialização. Excluindo as universidades federais que tem maior titulação e as municipais que tem a menor, nas demais IES privadas e públicas, a titulação de mestrado é predominante.

## Considerações finais

O trabalho elaborou teoricamente as possibilidades de descentrar a docência do Direito no mesmo processo fragmentário que produz as formas de homogeneização do ensino jurídico. A padronização costuma acompanhar os diagnósticos da massificação desses cursos, e os dados aqui reunidos procuram dar visibilidade também ao que escapa ao enquadramento da reprodução. Para tanto, relaciona a dispersão territorial e regional dos cursos, as mudanças nos formatos administrativos e organizacionais das IES, o regime de trabalho e o grau de formação dos docentes com os novos discursos do profissionalismo e do gerencialismo no mundo do Direito. Lógicas hibridizadas de organização do trabalho se refletem na expansão do profissionalismo organizacional em luta concorrencial com o profissionalismo ocupacional, deslocando a profissão de sua posição fixa e central nas experiências e identificações de parte de seus membros.

A interseccionalidade e os encontros da diferença no meio acadêmico do Direito têm produzido perspectivas analíticas que criticam as abordagens canônicas, resultante das contribuições não essencializadas da reflexividade. A diversificação do corpo docente, com a ampliação da participação feminina e de outros marcadores das diferenças no grupo profissional, como a cor/raça soma-se a esse processo, combinando limites e possibilidades, esperança de emancipação e cautela desconfiada da falácia da dominação.

Os estudos sobre as mulheres nas carreiras jurídicas enfatizaram como a participação profissional foi genderizada, inclusão excluída pela segregação ou marcada pelo trabalho no cuidado da família, estratificando a profissão segundo o gênero. Procurando apagar esse estereótipo visto como desqualificado, várias mulheres profissionais orientaram-se pelo discurso hegemônico do profissionalismo. Este baseia-se na ideologia da neutralidade e do apagamento das diferenças que afastam da corporalidade e das práticas normásculas, tendo por referência a postura profissional masculina. É em relação a este cenário que a desconfiança é fundamental.

Há, entretanto, o outro lado da moeda, da ambivalência dessas relações, que se evidenciam pelo deslocamento, pelas formas como as subjetividades ressignificam a dominação por meio da resistência, da solidariedade, das complexas negociações consigo mesmo, com os pares, os gestores, os alunos, os clientes. Os depoimentos inseridos no texto ilustram como as novas identificações demandam reconhecimento e combinam as interseccionalidades criativamente. Elas contribuem para o descentramento identitário mesmo quando a carreira nucleia o sentimento de pertencimento de muitos profissionais.

A convivência das gerações e das diferenças na docência influencia a todos, mesmo que seus membros sejam posicionados em espaços opostos no jogos de força, o encontro e o embate de corpos marcados pelas diferenças modificam as formas de agir e pensar nos grupos estabelecidos e nos que ingressaram depois nas carreiras. A positividade dessa contingência sustenta a esperança desconfiada na emancipação, com a ideia de que emancipadas, tais diferenças possam se tornar imperceptíveis em vez invisíveis (Colebrook e Weinstein, 2008).

## Bibliografia

- ABEL, Richard L. *American Lawyers*. New York, Oxford University Press, 1989.
- ABEL, Richard L. e LEWIS, Philip S. (ed.) *Lawyers in Society*, Berkeley, The University of California Press, 2 vs. 1988.
- ACKER, Joan. Gendered organizations and interseccionalidade: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 31, n. 3, pp. 214-224, 2012.
- ARAÚJO, Dafne. Identidade e diferença: o exercício da advocacia por profissionais negros (as) na cidade de São Paulo. São Carlos, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, Dissertação de mestrado, 97 pp, 2016.
- BAGGULEY, Paul e HUSSEIN, Yasmin. Negotiating mobility: South Asian women and higher education. *Sociology*, 50, 1, pp. 43-59, 2016.
- ADORNO, Sergio. *Os Aprendizes do Poder*. São Paulo, Editora Paz e Terra, 1988.
- BARBALHO, Renne. M. A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo. São Carlos, UFSCar, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, tese de doutorado, 2008.
- BILLINGSLEY, Amy. Hope in a vice: Carole Pateman, Judith Butler and suspicious hore. *Hypatia*. V. 30, n. 3, 2015, pp. 597-612.
- BLANKENBURG, Erhard e SCHULTZ, Ulrike German Advocates: a highly regulated profession. In ABEL, R. e LEWIS, P. (ed). *Lawyers in Society: The civil law world*, Berkeley, The University of California Press, 1988, p. 124-159.
- BONELLI, Maria da Gloria. *Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas*, Edufscar/Fapesp, 2013.

BONELLI, Maria da Gloria; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana L.; e SILVEIRA, Maria Natália B. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo Social*, 20, 1, p. 265-290, junho de 2008.

BRAH, Avthar. Diferença, diversidade e diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376, jan/jun 2006.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade*. RJ, Civilização Brasileira, 2003.

CAMPOS, Veridiana P. P. A fala das meretíssimas: agência individual e mudança social no processo de feminização da magistratura. UFPE, PPGS, tese de doutorado, 2015.

CHABAUD-RYCHTER, Danielle; DESCOUTURES, Virgine; DEVREUX, Anne-Marie; VARIKAS, Eleni. (Orgs). *O gênero nas Ciências Sociais*, SP, Unesp, 2014.

CHUSED, Richard . The hiring and retention of minorities and women on American law school faculties. *University of Pennsylvania Law Review* 137, p. 537-569. march/apr 1988.

COLEBROOK, Claire e WEINSTEI, Jami (eds.). *Deleuze and gender*. Deleuze Studies vol 2: 2008, Edinburgh University Press, 153 pp.

CONNELL, Raewyn. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, v.66, 6, p. 847-849, nov/dec 2006.

EVETTS, Julia. Professionalism: Value and ideology. 2012. Disponível em: <http://www.isa-sociology.org/publ/sociopeda-isa>. Acesso em: 05/03/2014..

FALCÃO, Joaquim. *Os advogados: Ensino jurídico e mercado de trabalho* . Fundação Joaquim Nabuco, Recife, Editora Massangana, 1984.

FEUVRE, Nicky Le; LAPEYERE, Nathalie. (2005). “Les ‘scripts sexués’ de carrière dans les professions juridiques en France”. In *The feminization of the professions*, Thematic issue, *Knowledge, Work & Society*, 1, 3 edited by Mirella Giannini, 2005, p. 101-126.

FRAGALE FILHO, Roberto; Moreira, Rafaela; Sciammarella, Ana Paula. When Seniority Breaks Up the Glass Ceiling: Women Judges as Court Administrators in Brazil. In: Law and Society Association Meeting, Seattle, 2015.

- FREIDSON, Eliot. *Professionalism, The third logic*. Cambridge, Polity Press, 2001.
- GARCÍA CANCLINI, Néstor. *Imagined Globalization*, Durhan, USA, Duke University Press, 2014.
- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro, DP&A, 2005.
- HOFBAUER, Andreas. Conceito de “raça” e o ideário do “branqueamento” no século XIX. *Teoria & Pesquisa* 42 e 43, jan/jul 2003, p. 63-110.
- JUNQUEIRA, Eliane. B. A mulher juíza e a juíza mulher. In: BRUSCHINI, C. e HOLANDA, H. B. *Horizontes plurais: Novos estudos de gênero no Brasil*. SP, Fundação Carlos Chagas e Editora 34, 1998, p. 135-162.
- JUNQUEIRA, Eliane. B. A profissionalização da mulher na advocacia. Rio de Janeiro, Fundação Carlos Chagas, relatório de pesquisa, 1999.
- KAY, FIONA; ELIZABETH GORMAN. Women in the legal profession. *Annual Review of Law and Social Sciences*, 4 , 2008, p. 299-332.
- MARQUES JR. Gessé . Espaço, profissões e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. *Cadernos Pagu* (43), p. 265-297, jan/jun 2014.
- MCCLELLAND, Charles E. Escape from freedom? Reflections on German professionalization 1870–1933. In: TORSTENDAHL, R. e BURRAGE, M.. (orgs) *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London: Sage, 1990, p. 97–113.
- MCGINLEY, Ann C. Reproducing gender on Law Schools faculties. *Brigham Young University Law Review*, 2009, 1, p. 99-155.
- MCGLYNN, Clare . Women, representation and the legal academy. *Legal Studies*, n. 19, v 1, April 2006, p. 68 -92.
- MERRIT, Debora Jones e RESKIN, Barbara. New directions for women in legal academy. *Journal of Legal Education* v.53, n.4, December 2003, pp. 489-495.
- MOSSMAN, Mary Jane. *The first women lawyers: A comparative study of gender, law and the legal professions*. Portland, Oregon, Hart Publishing, 2006.
- MOVIMENTO RESGATE ARCADAS (2014) Mulheres e Carreira – Docência em foco. Disponível em:



<https://www.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=NWTmsOVvBYA&app=desktop>

p. Acesso em: 18/11/2015.

MUZIO, Daniel e KIRKPATRICK, Ian. Introduction: Professions and organizations - a conceptual framework. *Current Sociology* 59, v. 4, p.389-405, July 2011.

NEUMANN, Richard K. Women in legal education: What the statistics show. *Journal of Legal Education* 50, p. 313-357, sept. 2000.

OLIVEIRA, Fabiana L, e RAMOS, Luciana. Os diretores jurídicos e os advogados corporativos: carreiras em ascensão no mundo profissional do Direito. IN: BONELLI, M. G. e SIQUEIRA, W.L. *Profissões Republicanas: Experiências brasileiras no profissionalismo*, EDUFSCar/Fapesp, pp. 107-144, 2016.

OBSERVATÓRIO DO ENSINO DO DIREITO (2014) Ensino Superior 2012 – Instituições, Quem oferece os cursos de Direito no Brasil. FGV Direito SP, vol. 2, n. 1. Disponível em: [direitosp.fgv.br/observatório-ensino-direito](http://direitosp.fgv.br/observatório-ensino-direito). Acesso em: 15/7/2015.

SADEK, Maria Tereza. *Magistrados: uma imagem em movimento*. RJ, FGV Editora / FGV Direito Rio, 2006.

SADEK, Maria T. e ALMEIDA, Tatiane da C. Retratos das Delegadas da Polícia Federal. 2015. Disponível em: <https://blogdodelegado.wordpress.com/2015/09/26/adpf-apresenta-resultados-da-pesquisa-retratos-das-delegadas-de-policia-federal>. Acesso em 6/11/2015.

SCHULTZ, Ulrike. Introduction: Women in the world's legal professions: Overview and synthesis. In : SCHULTZ e SHAW (ed.) *Women in the world's legal professions*. Oxford: Hart Publishing, 2003, p. xxv -lxii.

SCOTT, Joan . Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Revista de Educação e Realidade* (Gênero e Mulheres) , v. 16, n. 2, 5-22, jul/dez 1990.

SEDGWICK, Eve K. Paranoid reading and reparative Reading: or you're so paranoid you probably think this essay is about you. In: *Touching feelings: affect, pedagogy, performativity*. Durham, N.C. Duke University Press. 2003. Pp. 123-152.

SILVÉRIO, Valter R. Multiculturalismo e metamorfose na racialização: notas preliminares sobre a experiência contemporânea brasileira. In: BONELLI, M. G. e LANDA, M. D.V. *Sociologia e mudança social no Brasil e na Argentina*. São Carlos , Compacta Editora / Capes, 2013, p. 33-60.

SOMMERLAD, Hilary . The “Social Magic” of Merit: Diversity, Equity, and Inclusion in the English and Welsh Legal Profession, 83 Fordham Law Rev. p. 2325 -2347. sep/oct 2015. Disponível em: <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol83/iss5/7>. Acesso em: 10/9/2015.

THOMAS, Tracy A. e BOISSEAU, Tracey J. *Feminist Legal History*, New York, New York University Press, 2011.

THORNTON, Margaret. *Dissonance and distrust: Women in the legal profession*. Melbourne, Oxford University Press, 1996.

THORNTON, Margaret. The changing gender regime in the neoliberal legal academy. Disponível em: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2482926](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2482926) Acesso em 10/11/2015.

VENÂNCIO FILHO, Alberto. *Das Arcadas ao Bacharelismo: Cento e cinquenta anos de ensino jurídico no Brasil*, RJ, Perspectiva, 1977.

WELLS, Celia. The remains of the day: The women Law professors project. In: SCHULTZ e SHAW (ed.) *Women in the world's legal professions*. Oxford: Hart Publishing, pp. 225-246. 2003