

DIREITO
V.10 • N.1 • 2024 - Número Temático
ISSN Digital: 2316-381X
ISSN Impresso: 2316-3321
DOI: 10.17564/2316-381X.2024v10n1p44-56



UM CONVITE À MESA: AUSÊNCIA, INCLUSÃO E ADVOCACIA CORPORATIVA

AN INVITATION TO THE TABLE: ABSENCE, INCLUSION
AND CORPORATE ADVOCACY

UNA INVITACIÓN A LA MESA: AUSENCIA, INCLUSIÓN
Y DEFENSA DE LA EMPRESA

Pedro Durão¹
Ithala Oliveira Souza²

RESUMO

Diante do cenário de desbalanço entre a presença feminina e masculina nos segmentos jurídicos, especialmente nos escalonamentos de poder da advocacia e da magistratura, objetivou-se com o presente artigo expor as suas camadas de ausência e presença. Em primeiro momento, com um viés analítico, expôs-se os resultados do perfilhamento da advocacia e magistratura brasileira, seguida com um recorte sergipano. Para orientar o debate, sucintamente foram apresentados os conceitos sobre os fenômenos do teto de vidro e da masculinização do comando e feminização da subalternidade. Em sequência, para contribuir de forma fundamentada com a problemática em voga, trabalhou-se com os conceitos atinentes a diversidade e inclusão, com vistas a concatenar as ideias para expandir ao próximo tópico, consistente na necessidade de alinhamento do setor jurídico com os índices métricos, comumente aplicados e associados à governança corporativa, ESG, *environmental, social and governance*. Ao final, apesar da lacuna bibliográfica brasileira, trabalha-se sobre a recente expansão do uso qualitativo dos fatores ESG na advocacia, com ênfase no princípio da equidade. Para a concretização do objetivo, adotou-se uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com método de abordagem analítica e dedutiva, em fontes documentais e bibliográficas. Adicionalmente, sobre a organização deste estudo, fez-se criteriosa coleta de dados, correspondente a primeira etapa metodológica da pesquisa, voltada a análise dos perfis da advocacia e magistratura brasileira. No que compete ao levantamento bibliográfico, segunda fase metodológica, houve uma limitação em razão dos referenciais brasileiros, aprofundada pela especificidade da pesquisa quanto ao marcador do campo jurídico.

PALAVRAS-CHAVE

Advocacia; ESG; Equidade; Inclusão; Magistratura;

ABSTRACT

In view of the imbalance between the presence of women and men in the legal sector, especially in the legal profession and the judiciary, the aim of this article is to expose the layers of absence and presence. Firstly, with an analytical bias, the results of the profiling of the Brazilian legal profession and judiciary were presented, followed by a section on Sergipe. To guide the debate, the concepts of the glass ceiling and the masculinization of command and feminization of subalternity were briefly presented. Then, in order to make an informed contribution to the problem at hand, we worked with the concepts of diversity and inclusion, with a view to concatenating the ideas to expand on the next topic, which is the need to align the legal sector with the metrics commonly applied and associated with corporate governance, ESG, environmental, social and governance. Finally, despite the gap in the Brazilian literature, work is done on the recent expansion of the qualitative use of ESG factors in the legal profession, with an emphasis on the principle of equity. In order to achieve the objective, an exploratory and descriptive study was carried out, using an analytical and deductive approach and documentary and bibliographic sources. In addition, in order to organize this study, careful data collection was carried out, corresponding to the first methodological stage of the research, aimed at analyzing the profiles of the Brazilian legal profession and judiciary. With regard to the bibliographic survey, the second methodological phase, there was a limitation due to the Brazilian references, deepened by the specificity of the research in terms of the legal field marker.

KEYWORDS

Advocacy; ESG; equity; inclusion; Magistrature

RESUMEN

En vista del desequilibrio entre la presencia de mujeres y hombres en el sector jurídico, especialmente en la jerarquía de poder de la abogacía y la judicatura, el objetivo de este artículo es exponer las capas de ausencia y presencia. En primer lugar, con un sesgo analítico, se presentan los resultados del perfil de la abogacía y la judicatura brasileñas, seguidos de una sección sobre Sergipe. Para orientar el debate, se presentaron brevemente los conceptos de techo de cristal y de

masculinización del mando y feminización de la subalternidad. A continuación, con el fin de hacer una contribución informada al problema en cuestión, se trabajó con los conceptos de diversidad e inclusión, con el fin de concatenar las ideas para ampliar al tema siguiente, que es la necesidad de alinear el sector jurídico con las métricas comúnmente aplicadas y asociadas a la gobernanza corporativa, ESG, ambiental, social y de gobierno. Por último, a pesar del vacío en la literatura brasileña, se trabaja en la reciente expansión del uso cualitativo de los factores ASG en la abogacía, con énfasis en el principio de equidad. Para alcanzar el objetivo, se realizó un estudio exploratorio y descriptivo, utilizando un enfoque analítico y deductivo y fuentes documentales y bibliográficas. Además, para organizar este estudio, se realizó una cuidadosa recolección de datos, correspondiente a la primera etapa metodológica de la investigación, destinada a analizar los perfiles de la abogacía y de la magistratura brasileñas. Con relación al levantamiento bibliográfico, segunda fase metodológica, hubo una limitación debido a las referencias brasileñas, profundizada por la especificidad de la investigación en cuanto al marcador del campo jurídico.

PALABRAS CLAVE

Abogacía; ESG; Equidad; Inclusión; Judicatura;

1 INTRODUÇÃO

A principal inquietação para o desenvolvimento do presente artigo consistiu no desequilíbrio entre a participação feminina e masculina nos segmentos jurídicos, com ênfase na advocacia e magistratura. Apesar das mulheres comporem o maior quantitativo da advocacia brasileira, a sua participação em cargos de poder, como a presidência da entidade de representação, é mínima, caracterizando um fenômeno intitulado pela literatura como “masculinização do poder e feminização da subalternidade” (Melo, 2005, p. 3), conceito aprofundado nas linhas dedicadas ao desenvolvimento.

Diante da problemática, objetivou-se analisar a participação feminina na advocacia e magistratura brasileira, em contraponto com os princípios da Advocacia 5.0 e da gestão corporativa, com destaque aos marcadores de *environmental, social and governance* (ESG) – em português, representado pelo acrônimo ambiental, social e governança (ASG).

O coetâneo trabalho segue estruturado em três blocos: bloco 1, voltado aos resultados provenientes do levantamento da pesquisa relacionada a participação feminina na advocacia e magistratura brasileira, cujos dados foram colhidos pelos sítios da Ordem dos Advogados do Brasil, Supremo Tribunal Federal e Tribunal de Justiça de Sergipe, este último com o fito de delimitar a investigação macro; bloco 2, voltado a conceituação dos termos de diversidade e inclusão, essenciais para concatenar os três blocos e, bloco 3 voltado a exposição aos princípios da Advocacia 5.0 e da gestão corporativa.

A principal limitação ao desenvolvimento deste trabalho residiu na vacuidade de referenciais lite-

rários ou pesquisas quali-quantitativas sobre os índices de ESG na advocacia ou magistratura, o que também denota a relevância do debate, perante o recém cenário da “Advocacia 5.0.”, na qual, além do aprimoramento das tecnologias, também se volta ao desenvolvimento do capital humano.

2 MÉTODO

Para a concretização do objetivo proposto, adotou-se uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva, com métodos de abordagem analítica e dedutiva, com um percurso metodológico subdividido em duas etapas: analítica, voltada ao levantamento da presença de mulheres na advocacia, na magistratura e nos cargos de presidência dos tribunais e na Ordem dos Advogados do Brasil, com uma breve recorte ao cenário sergipano; a segunda etapa, voltada a um levantamento literário sobre diversidade, inclusão e os princípios corporativos, com ênfase nos marcadores de ESG.

O presente estudo, se alicerçou com de dados e informações disponibilizados sem restrição ao acesso de pesquisadores e cidadãos em geral, portanto, de acesso público, com dispensa de quaisquer autorizações e aprovações de Comitês de Ética em Pesquisa.

3 ADVOCACIA EM UM RETRATO QUANTITATIVO DE GÊNERO

Em um manuscrito de insurgência às estruturas violentas, massacrantes e desumanas visualizadas e por ela vivenciadas, Esperança Garcia minutou uma das primeiras cartas do direito, nos idos de 1770, e pela relevância do seu ato e coragem, após um pedido da Comissão Estadual da Verdade da Escravidão Negra, foi reconhecida, após 247 (duzentos e quarenta e sete) anos, como a primeira advogada piauiense pelo Conselho da Ordem dos Advogados do Brasil da Seccional de Piauí (Sousa, 2017, p.).

Em um cenário de maior contemporaneidade, destaca as rupturas impulsionadas por Thereza Grisolia Tang, a primeira desembargadora mulher do país, promovida para este cargo em 09/10/1975, um marco ao cenário jurídico conservador e essencialmente varonil (Rufino, 2007, on-line). Em, 14 de dezembro de 2000, assumia a posse no Supremo Tribunal Federal, Ellen Gracie, como a primeira-ministra do gênero feminino e, após seis anos, recebeu o título de primeira presidenta da Suprema Corte (Brasil, 2022, p. 148).

As históricas estreias de Thereza Grisolia Tang, como primeira desembargadora, e Ellen Gracie como primeira-ministra do Supremo Tribunal Federal (STF), apesar de louváveis e engrandecedoras, não facilitaram os tortuosos caminhos traçados por aquelas que lhes sucederam. Maria Berenice Dias, primeira desembargadora mulher do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, relatou: “Até 1973, todas as inscrições feitas por mulheres eram previamente negadas. Na minha época, tivemos que brigar para que as provas não fossem identificadas. Na entrevista de admissão, o desembargador chegou a perguntar se eu era virgem” (Salgado, 2017, p.).

Ao dirigir o olhar a participação de mulheres na magistratura, o Conselho Nacional de Justiça (2020, p. 27), em relatório específico sobre “A participação feminina nos concursos para magistra-

tura”, ao analisar o quantitativo de 77 (setenta e sete) concursos realizados entre 2009 e 2017, concluiu, por via de uma equação matemática (cálculo do percentual de aprovação sobre o número de inscritos), que as mulheres representavam 65% (sessenta e cinco por cento) dos aprovados, ao tempo que os homens, com maior número de inscritos, 88% (oitenta e oito por cento).

Em um segundo relatório, editado em 2023, o Conselho Nacional da Justiça (CNJ, 2023, p. 5), ao analisar as porcentagens de ingressantes na magistratura, pelo período compreendido entre 2000 e 2022, desesperançosamente, concluiu pela inviabilidade em demarcar um período no qual os números de mulheres e homens se igualariam enquanto ingressantes e ocupantes da magistratura. A conclusão decorreu dos resultados apontados pela acurada análise:

O percentual de juízas no Poder Judiciário encontra-se em 38% nacionalmente – o mesmo registrado em 2019 (CNJ, 2019). A Justiça Estadual apresentou ligeiro aumento em face da apuração anterior de 37,4% para 38%. A Justiça do Trabalho apresenta pequena redução, de 50,5% para 49%. A Justiça Federal tem o mesmo patamar de 31% e a Justiça Eleitoral aumentou de 31,3% para 34%.

Com relação à Justiça Militar, tem-se apenas informação de ingressantes mulheres nos anos de 2000, 2001 e 2003: em 2000 e 2001, as vagas foram integralmente preenchidas por mulheres (totalizando quatro vagas), e, em 2003, há apenas uma magistrada em face das seis vagas disponíveis. Considerando que o ingresso de magistrados é de quantitativo bastante pequeno, essa informação não foi incluída no gráfico.

De toda forma, nos três ramos de justiça aqui analisados, não é possível apresentar qualquer curva de tendência de crescimento e, portanto, não é possível realizar projeções de alcance de equidade de gênero na Justiça Federal e na Estadual com base nos dados da série histórica (Brasil, 2023, p. 5-8).

Nas palavras da Ministra Carmén Lúcia (2023, on-line) “o ambiente do judiciário é machista, majoritariamente machista. [...] Basta ver que na Ordem dos Advogados do Brasil, a maioria é de mulheres, mas nós nunca tivemos na história uma mulher presidindo a OAB”. Em diálogo com a fala da Ministra, o sítio da Ordem dos Advogados do Brasil (Brasil, 2023a, on-line), disponibiliza um quadro da advocacia, com exposição sobre o quantitativo total e o quantitativo por gênero, com, respectivamente, 1.435.439 de inscritos, dentre eles advogados, estagiários e consultores estrangeiros, pelos quais 724.287 são pessoas que se identificam o gênero feminino, correspondente a 50,4%.

Em relação a análise dos dados quantitativos disponibilizados pela entidade indicada, de 1933, com Levi Carneiro, a 2022, com Felipe Santa Cruz, a Ordem jamais foi presidida por uma pessoa do gênero feminino. Quando observado o quadro de comenda máxima concedida aos grandes nomes da advocacia, apenas uma única mulher foi agraciada com a “Medalha Rui Barbosa”, Cléa Carpi da Rocha, ao longo dos 50 anos de existência da menção honrosa (Brasil, 2023a, on-line).

Ao segmentar a análise quantitativa no seio da seccional do estado de Sergipe, os resultados não diferem, de 1935, com Leonardo Gomes de Carvalho Leite, a 2022, com Dannel Alves Costa, não houve uma única mulher na condução da presidência da seccional (Brasil, 2023b, on-line). Em relação a magistratura, o Portal de Memória do Tribunal de Justiça de Sergipe exhibe o registro de 108 (cento

e oito) desembargadores do Estado, pelo período compreendido entre 1982 a 2022, dentre os quais apenas 13 sujeitos do gênero feminino, correspondente ao patamar de 12% (doze por cento), ao longo dos 40 anos (Brasil, 2023c, on-line).

Em relação ao alto escalão da Corte Sergipana, a Desembargadora Clara Leite de Resende desvencilhou os inúmeros obstáculos do labirinto e assumiu a desembargadoria como a primeira mulher na posição e, pelo biênio de 1995 a 1997, assumiu a presidência, também como a primeira mulher no cargo. Dentre as 52 (cinquenta e duas) pessoas que ocuparam o cargo, acompanham-na, apenas, a Desembargadora Marilza Maynard Salgado de Carvalho, pelo biênio 2005 a 2007, e a Desembargadora Célia Pinheiro, pelo biênio 2008 a 2008.

A escassa participação feminina deve-se a inúmeros fatores históricos e sociais, mas também a resistência interna dos membros já inseridos em cada um dos espaços citados. Bonelli (2020, p. 3) denuncia a relutância de tais membros pelo temor do desprestígio advindo com a feminização da profissão, uma vez que atribuído as mulheres, enquanto advogada e magistrada, as maculas femininas que fragilizam a carreira.

A discrepância numérica acerca da participação de homens e mulheres na magistratura brasileira deságua sobre um fenômeno nominado como “teto de vidro”, pelo qual, apesar de rompida uma barreira histórica, cultural, estrutural e intencional, ainda subsiste uma película ou um obstáculo de vidro que obstrui a ascensão das mulheres para postos, ofícios, funções e cargos de poder.

O teto de vidro, por exemplo, diz respeito a uma barreira supostamente invisível que impede a ascensão hierárquica profissional das mulheres. Assim, mesmo quando elas conseguem perfurar as barreiras culturais de áreas profissionais superiores tradicionalmente masculinas, como a engenharia ou a magistratura, ao estarem “lá dentro”, elas não conseguem ocupar os postos de maior prestígio e/ou de maior retorno financeiro com a mesma desenvoltura com que os homens o fazem, mesmo que elas tenham interesse, competência e que não haja impedimentos formais nas instituições (Ajufe, 2019, p. 9).

Alinhado ao “teto de vidro”, Monica de Melo *et al* (2005, p. 3) descreve e denomina o fenômeno da baixa representatividade de mulheres em espaços de poder como “Masculinização do comando e Feminização da Subalternidade” que, a despeito dos espaços conquistados, o poder ainda permanece como um atributo destinado aos homens, por efeito da segregação vertical que afasta e impede as mulheres de ascender.

Em contraponto à ambos os fenômenos, Linda Carli e Alice Eagly (2007, p. 4-6) acreditam que a metáfora do “teto de vidro” não mais corresponde a realidade social, por não incorporar com exatidão a complexidade e variedade dos desafios enfrentados. A imagem de uma obstrução transparente, um teto ou uma película de vidro, de baixa absorção ao impacto e alta propensão de ruptura, simboliza uma sutileza e clareza dos obstáculos que são irrealis ao cenário vivenciado pelas mulheres. Paralelo a irrealidade desta clareza, o teto de vidro remete a uma facilidade em encontrar um rochedo que o estilhaça, quando, na verdade, o caminho tortuoso traçado pelas mulheres assemelha-se a um labirinto, com paredes, contratempos, quebra-cabeças e impasses diversos, cujo caminho não é linear, tampouco suntuoso, mas pedregoso.

O árduo trilhar das mulheres não se encerra com o ingresso, uma vez que a sua presença não importa em aceitabilidade, mas mera tolerância. Tanja Jacobi e Dylan Schweers (2017, p. 1380-1400), em uma densa pesquisa sobre as interações na Suprema Corte dos Estados Unidos, especificamente nos momentos destinados à sustentação oral, concluíram, com base nas constantes interrupções, por razões de ideologia, gênero e antiguidade, que as magistradas não possuem uma igualdade de direito de falar e serem ouvidas.

4 DIVERSIDADE E INCLUSÃO, UM DEBATE CONCEITUAL

Conjugado aos fenômenos do “teto de vidro”, “masculinização do poder e feminização da subalternidade” e “o labirinto do poder feminino”, o dissenso numérico atrela-se ao fenômeno da violência institucional e estrutural de gênero, que se desenha de forma tênue e sutil, mas com traços grossos e com o condão de definir e influenciar as relações sociais.

Por sua vez, estas expressões não se limitam apenas na presença quantitativa, mas também qualitativa, em adentrar nos espaços jurídicos e ter por assegurado uma igualdade de voz, fala e participação. Neste sentido, volta-se as palavras da Ministra Carmen Lúcia, “dizem que as mulheres ficaram silenciosas na história, não é verdade, nós ficamos silenciadas pela palavra, pela voz mais alta, mais grave dos homens, pelos espaços que eles tiveram para falar” (Rocha, 2023, on-line).

Inevitavelmente, este desbalanço participativo entre homens e mulheres enluram uma discussão acerca dos conceitos de “diversidade” e “inclusão”. Apesar de comumente associados e, não raras vezes, utilizados como sinônimos ou complementos, simbolizam e sinalizam coisas diversas. A diversidade, se refere, em suma, a união de uma gama de indivíduos, com os mais diversos atributos, origem, etnia, raça, sexualidade, classe social, capacidade física, mental e cognitiva. Basicamente, uma reunião de pessoas distintas entre si, com uma interação mútua no mesmo ecossistema (Fleury, 2000, p. 20).

Lado outro, o conceito de inclusão possui amplos vieses, aquele advindo do antônimo de exclusão, em uma análise dualística e aquele compreendido como um processo social contínuo. Para a primeira visão, a definição de inclusão a partir da exclusão é, em suma, uma antinomia irredutivelmente social. A exclusão, escorregadiamente atrelada à privação, que inclui a pobreza, a discriminação e a subalternidade como elementos essenciais, simboliza ato de inadmitir, repelir, expulsar ou banir alguém de determinado ciclo, simboliza a ausência e a negação. Oposta a ela, a inclusão consiste em inserir algo ou alguém na sociedade para que dela possa fazer parte, em um processo contínuo de sociabilização e valorização social (Costa; Ianni, 2018, p. 76-79).

A conceituação dualística percebe ambos os conceitos, inclusão e exclusão, como constitutivos e dependentes um do outro, como produtos provenientes do mesmo sistema e necessários à manutenção de uma “ordem social perversa” (Costa; Ianni, 2018, p. 76-79). Em um cenário mais lúdico, ambos os conceitos, a luz da conceituação dual, são recíprocos e simbióticos, além de funcionais a uma sociedade que exclui para incluir ou inclui para excluir.

Numa posição mais ampla, Passerino e Monatardo (2007, p. 4), compreendem a inclusão como um fenômeno ou um processo social analisado em contextos sociais distintos, voltada a equalizar

eventual situação de desvantagem de um grupo para com o outro. Sinteticamente, inclusão é o ato de potencializar o valor da diversidade, “enquanto a diversidade é apenas o subproduto da inclusão efetiva” (Mota, 2022, p. 22).

Em uma brevíssima, mas completa síntese “diversidade é convidar as pessoas para juntar-se à mesa, inclusão é ouvi-las e levar em consideração sua fala” (Mota, *et al.*, 2022, p. 26), assim, diversidade remete a reunião de pessoas com características diversas, especialmente aquelas com maior nível de vulnerabilidade social e marginalização, e inclusão volta-se a assegurar uma participação ativa, uma existência ativa e em falar, ouvir e ser ouvida em igualdade de condições.

5 O ESTILHAÇO DO TETO DE VIDRO E OS PRINCÍPIOS DA ADVOCACIA 5.0

O desenvolvimento do capital humano, por influência dos princípios da gestão corporativa, com ênfase aos marcadores *environmental, social and Governance* (ESG, em português representado pelo acrônimo ASG, ambiental, social e governança) e pelo influxo social, acaba por engendrar um movimento nomeado como “Advocacia 5.0”.

Em um aspecto geral a literatura internacional ainda avança sobre a temática, enquanto no quadro brasileiro há uma lacuna palpável, acentuado quando adicionado o marcador advocatício na discussão, entretanto, apesar da vacuidade, alguns elementos são passíveis de aprofundamento. O acrônimo ESG representa uma sigla internacional utilizada como um tripé métrico do desenvolvimento de corporações, especificamente apurado pelos índices ambientais, sociais e governamentais. Inicialmente e mais comumente utilizado no setor econômico, mas incorporado aos mais diversos ambientes cujo capital humano é uma constância (Felismino, 2023, p. 16-21).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2023, p. 18-19), a prática se orienta pelos princípios da integridade, transparência, equidade, responsabilização e sustentabilidade. Especificamente no que concerne a equidade, princípio norteador da discussão desenvolvida, colhe-se uma orientação para que as condutas sejam adotadas em conformidade com as particularidades de cada indivíduo e as necessidades coletivas:

A equidade pressupõe uma abordagem diferenciada conforme as relações e demandas de cada parte interessada com a organização, motivada pelo senso de justiça, respeito, diversidade, inclusão, pluralismo e igualdade de direitos e oportunidades (Ibgc, 2023, p. 19).

Alinhado aos princípios e objetivos da governança corporativa, a “Advocacia 4.0” e “5.0” se destacam pelo seu desempenho em relação ao desenvolvimento tecnológico e humano em um único quadro. A primeira, marcada pela supersociedade inteligente (*super smart society*), influenciada pelas vantagens tecnológicas, cujo princípio básico consiste na digitalização de informações, automação de dados, redução da burocracia e maximização tecnológica do direito e da atuação do profissional. Por vez, sua sucessora, harmoniza a tecnologia com a humanidade, com foco na pessoa humana e

suas relações interpessoais, na resolução de problemas, geração de valor, descentralização, diversidade, sustentabilidade e colaboração, desenvolvimento harmônico (Suzuki, 2022, on-line).

Neste sentido, o investimento aportado em diversidade e inclusão no setor jurídico, se escalona como um benefício tangível e intangível de gestão e vantagem competitiva. Em um estudo publicado pela *Havard Business Review*, observou-se que a participação de mulheres em conselhos de administração está diretamente relacionada a redução de crises, em deliberações menos arriscadas e aquisições melhores e mais lucrativas (Chen, *et al.*, 2019, on-line). De forma complementar aos dados apresentados pela Havard, em um relatório realizado pela McKinsey (2020, p. 20), com mais de mil empresas, apurou-se que empresas cujos time de executivos são constituídos por mais de 30% (trinta por cento) de mulheres são mais prováveis de excederem a performance lucrativa esperada do que aquelas com menor ou nenhuma participação do gênero feminino.

Lado outro, os relatórios das pesquisas realizadas pelo McKinsey (2018; 2020) apontam que as empresas que não adotam uma abordagem voltada a diversidade e inclusão são mais propensas a decaírem dos seus resultados médios ou não alcançarem o patamar das demais empresas do mesmo nicho, especificamente, o relatório do ano de 2018 apontou que essa propensão alcança o patamar numérico de 29% (vinte e nove por cento) de chance de performance abaixo da média.

Sobre estes resultados, a literatura revela que a soma das peculiaridades individuais, as diferentes competências, gerações, nacionalidades, culturas, gêneros, temperamentos e religiões podem impactar diretamente na dinâmica empresarial e proporcionar discussões que ampliam o roteiro hodierno, com trocas diversas que aumentam a competitividade, promovem uma imagem positiva da empresa e, conseqüentemente, uma elevação do lucro. Com efeito, quanto maior a diversidade na composição do quadro funcional de uma empresa, maior o seu valor, refletindo no faturamento e resultado médio alcançado (Arduin, 2021, p. 37).

Em adição a propensão de lucro e a responsabilidade social corporativa, Di Miceli (2019, p. 20-30) aponta resultados de pesquisas cujas empresas com quadro funcional diverso e com vistas a inclusão, propriamente dita, tiveram impactos positivos quanto ao desempenho financeiro, maior rentabilidade, transparência quando da prestação de contas, maiores níveis de reputação ética e social, atuação com estratégias favoráveis ao meio ambiente, mitigação de fraudes internas e externas e, uma melhora na sua legitimidade moral.

As constantes transformações e exigências sociais demandam do setor jurídico mais que um aprimoramento dos seus serviços, políticas e ideais, mas, principalmente, um comportamento que rompa com o trânsito histórico em que o preconceito à condição feminina vem a frente do saber. A sub-representação feminina na classe, não obstante o aumento do número das operadoras de direito, simboliza a atual advocacia tanto quanto as modificações perpetuadas pelos movimentos “4.0” e “5.0”.

6 CONCLUSÃO

Por derradeiro, o objetivo deste trabalho consistiu em analisar a participação feminina e masculina nos segmentos jurídicos, especialmente advocacia e magistratura, não obstante tenha havido percalços bibliográficos, obteve êxito em alcançar o infeliz resultado que corrobora com o desequilíbrio

das participações entre homens e mulheres, acentuado quando adicionado o marcador da sua presença entre os cargos de alto escalão, como presidência de tribunais ou entidades representativas.

No curso do desenvolvimento, sucedeu em apresentar a correlação entre a presença de mulheres e uma melhor performance empresarial e, apesar dos resultados positivos apresentados não abarcarem a totalidade dos segmentos empresariais ou civis e não apresentarem uma comprovada relação de causalidade, mas sim de associação, fornecem uma boa margem e incentivo para adoção de condutas assemelhadas, com vistas a oportunizar um ambiente que propicie participação ativa equalitária.

No que diz respeito às implicações práticas deste estudo, é fundamental destacar a relevância da colaboração entre os setores público e privado, assim como as instituições acadêmicas, no fomento da igualdade de gênero no âmbito jurídico no escopo de reverter o atual panorama de disparidade. Torna-se essencial a adoção de políticas e medidas que tenham por objetivo eliminar as barreiras estruturais que perpetuam a desigualdade entre os gêneros.

Conquanto subsista uma lacuna literária sobre o tema desenvolvido, avista-se que esta pesquisa poderá se desdobrar em um estudo voltado a responder ao seguinte questionamento: “De que forma a presença de mulheres em cargos de alta liderança se relaciona com o fomento, desempenho e sucesso da Advocacia 5.0?”

REFERÊNCIAS

AJUFE – Associação dos Juízes Federais do Brasil. Comissão Associação dos Juízes Federais do Brasil. **Nota técnica:** AJUFE mulheres 02/2019. Comissão AJUFE Mulheres, 2019.

ARDUIN, Ana Lúcia Alves da Costa. O conselho fiscal e sua relevância para os sistemas de governança corporativa. *In: Direito societário e outros temas de direito empresarial aplicado*. PITTA, Andre Grunspun; PEREIRA, Guilherme Setoguti (coord.). São Paulo: Quartier Latin, 2021.

BRASIL. Conselho Nacional da Justiça (CNJ). **Participação feminina na magistratura:** atualizações 2023a. Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, Secretaria de Comunicação Social, 2023.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Institucional:** quadro da advocacia regulares e recadastrados. 2023b. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 23 de ago. 2023.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Sergipe. **Desembargadores do poder judiciário do Estado de Sergipe (1982-2022)**. Sergipe, 2023c. Disponível em: https://www.tjse.jus.br/portal/arquivos/documentos/portal-memoria/desembargadores_1892-2022.pdf. Acesso em: 25 de ago. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional da Justiça (CNJ). **A participação feminina nos concursos para magistratura:** resultado de pesquisa nacional. Conselho Nacional de Justiça. Brasília, Departamento de Pesquisas Judiciárias, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Museu do Supremo Tribunal Federal.** Supremo Tribunal Federal. Brasília: STF, Secretaria de Altos Estudos, Pesquisas e Gestão da Informação, 2022.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. **Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial.** São Paulo: Novos Estudos, 2020.

CHEN, Jie *et al.* Research: When Women are on boards, male CEOs are less overconfident. **Harvard Business Review**, 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/09/research-when-women-are-on-boards-male-ceos-are-less-overconfident>. Acesso em: 25 fev. 2023

DI MICELI, Alexandre da Silveira. **A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa.** Campinas: Direito, Economia e Sociedade Contemporânea, 2019

EAGLY, Alice; CARLI, Linda. **Women and the labyrinth of leadership.** Harvard Business Review, 2007.

FELISMINO, Marina. **Avaliação dos fatores ambientais, sociais e de governança (ESG):** uma proposta para Universidades Federais. 2023. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará, 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 2000.

IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Código de melhores práticas de governança corporativa.** 6. ed. São Paulo, SP: Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, IBGC, 2023.

JACOBI, Tanja; SCHWEERS, Dylan. **Justice, interrupted:** the effect of gender, ideology, and seniority at Supreme Court Oral Arguments. Virginia Law Review, 2017.

MCKINSEY & CO. **Diversity wins:** how inclusion matters. McKinsey: 2020. Disponível em: [https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/.](https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters#/) Acesso em: 25 fev. 2023.

MELO, Mônica de; NASTARI, Marcelo; MASSULA, Letícia. **A participação da mulher na magistratura brasileira.** Cladem Brasil, 2005.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. Roda Viva | Cármen Lúcia. [Entrevista cedida a] Vera Magalhães, Maria Muniz, Luísa Martins, Camila Mattoso, Denise Rothenburg e Letícia Vidica. **Roda Viva: TV Cultura**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=aBy7LSRrSXo&t=32s>. Acesso em: 23 ago. 2023.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Thereza Grisólia Tang: A pioneira na conquista feminina na magistratura catarinense. **Revista Persona**, 2007. Disponível em: <https://www.revistapersona.com.ar/Persona69/69Regina.htm>. Acesso em: 23 ago. 2023.

SALGADO, G. M. As mulheres no campo do direito: retratos de um machismo à brasileira. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 44, n. 2, 2017. DOI: <https://doi.org/10.14393/RFADIR-v44n2a2016-40411>.

SOUSA, Maria Sueli Rodrigues; SILVA, Mairton Celestino (org.). **Dossiê Esperança Garcia**: símbolo de resistência na luta pelo direito. Teresina: EDUFPI, 2017.

SUZUKI, Cláudio Mikio. O avanço tecnológico em descompasso com a legislação. [palestra] /n: **Direito 5.0**: a relação entre pessoas e tecnologias. Associação dos Advogados de São Paulo, 2022. Disponível: https://www.youtube.com/watch?v=xK9tzj_aKvA. Acesso em: 27 ago. 2023.

Recebido em: 22 de Setembro de 2023

Avaliado em: 12 de Fevereiro de 2024

Aceito em: 20 de Março de 2024



A autenticidade desse artigo pode ser conferida no site <https://periodicos.set.edu.br>

Copyright (c) 2024 Revista
Interfaces Científicas - Direito



Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1 Doutor e Mestre em Direito pela UBA/UFPE; Pós-Doutor em Direito pela Universidad D'Salamanca – Espanha; Procurador do Estado de Sergipe; Professor Associado I da Universidade Federal de Sergipe – UFS. ORCID: 0000-0003-2990-2588. E-mail: pedrodurao@academico.ufs.br

2 Pós-Graduada em Direito de Empresa pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas Poços de Caldas; Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Sergipe – UFS, bolsista pela CAPES/CNPq; Advogada. ORCID: 0000-0002-8517-9737. E-mail: ithala.brandao8@gmail.com

