



Carreiras jurídicas e desigualdade de gênero: tensões no contexto da pandemia de COVID-19¹

Laura Mostaro Pimentel²

Maria Júlia Tavares Pereira³

Resumo: As separações entre espaço doméstico e de trabalho, privado e público, foram postas em xeque pela pandemia de COVID-19. A aceleração da implantação do trabalho remoto, implicado pelo isolamento social, foi vista como positiva para mulheres, pois facilitaria a conciliação entre as demandas domésticas e as do trabalho remunerado. Por meio de relatos colhidos em pesquisa de campo para dissertação de mestrado e das bibliografias da sociologia do direito e do trabalho, o presente artigo aborda como essa conciliação afetou e afeta a vida de mulheres de carreiras jurídicas. Conclui-se que com o trabalho remoto são mantidas as dificuldades de conciliação entre trabalho doméstico e trabalho formal, as desigualdades estruturais existentes entre os gêneros e as desigualdades de classe.

1 O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001. *This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001.*

2 Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e Jurídicas - Universidade Federal Fluminense - Niterói - Brasil - lauramostaro@gmail.com - ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6713-4984> - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9839458254627417>.

3 Programa de Pós-Graduação em Sociologia - Universidade Estadual de Campinas - Campinas - Brasil - majutavares97@gmail.com - ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6493-3243> - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2070758663521341>.

Palavras-chave: Campo jurídico, Gênero, Conciliação, Trabalho, COVID-19.

Legal careers and gender inequality: tensions in the context of the COVID-19 pandemic

Abstract: *The separations between domestic and workspace, private and public, were called into question by the COVID-19 pandemic. The acceleration of the implementation of remote work, implied by isolation, was seen as positive for women as it would facilitate the reconciliation between domestic demands and paid work. Through reports collected during fieldwork for a masters research and bibliographies of sociology of law and labour, this article addresses how this conciliation affected and still affects the lives of women in legal careers. It is concluded that with remote work the difficulties of reconciliation, structural inequalities between genders and class inequalities are maintained.*

Key-words: *Legal field, Gender, Conciliation, Labour, COVID-19.*

Carreras jurídicas y desigualdad de género: tensiones en el contexto de la pandemia COVID-19.

Resumen: Las separaciones entre el espacio doméstico y el laboral, privado y público, fueron puestas en duda por la pandemia de COVID-19. La aceleración de la implementación del trabajo a distancia, que implica el aislamiento, se consideró positiva para las mujeres ya que facilitaría la conciliación entre las demandas domésticas y el trabajo remunerado. A través de informes recogidos en investigación de maestría y bibliografías de la sociología del derecho y del trabajo, este artículo aborda cómo esta conciliación afectó y afecta la vida de las mujeres en las carreras jurídicas. Se concluye que con el trabajo remoto se mantienen las dificultades de conciliación, las desigualdades estructurales entre géneros y las desigualdades de clase.

Palabras-llave: Campo jurídico, Género, Conciliación, Trabajo, COVID-19.

[...] se na sociedade capitalista a “feminilidade” foi construída como uma função-trabalho que oculta a produção da força de trabalho sob o disfarce de um destino biológico, a história das mulheres e a história das classes, e a pergunta que devemos nos fazer e se foi transcendida a divisão sexual do trabalho que produziu esse conceito em particular. Se a resposta for

negativa (tal como ocorre quando consideramos a organização atual do trabalho reprodutivo), então “mulher” é uma categoria de análise legítima, e as atividades associadas à reprodução seguem sendo um terreno de luta fundamental para as mulheres — como eram para o movimento feminista dos anos 1970 — e um nexo de união com a história das bruxas (Silvia Federici, 2017: 31).

Introdução

A pandemia de COVID-19 teve como uma de suas consequências a imposição de uma mudança abrupta do ambiente de trabalho jurídico: do presencial para o virtual. O processo de transposição dos processos do meio físico para o eletrônico tomou impulso e o teletrabalho, regulamentado pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG) desde 2016 e visto como vantajoso pelo aumento de produtividade e pela redução de gastos para o Tribunal, foi definitivamente consolidado.⁴

Nesse contexto, um tradicional veículo de imprensa noticiou sobre o trabalho jurídico remoto, com destaque à falta de relação pessoal com os sócios e à informalidade das vestes, mas com a participação apenas de profissionais homens.⁵ A ausência de mulheres na matéria foi objeto de críticas, culminando na publicação de uma nota no jornal e de uma editoria *ombudsman*⁶ abordando o ocorrido.⁷ Na publicação são mencionados o impacto desigual da pandemia sobre os desenvolvimentos profissionais de homens e mulheres, as segundas e terceiras jornadas de trabalho delas e a responsabilização doméstica díspar.

4 Para mais detalhes, ver: <https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/hotsites/relatorio-de-gestao-2020-2021/trabalho-remoto.htm>. Acesso em: 10 jun. 2022.

5 NUNES, Wálter. Em casa, procuradores, ministros e advogados conciliam processos com filhos e lives. Folha de São Paulo, ed. 12 maio 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/em-casa-procuradores-ministros-e-advogados-conciliam-processos-com-filhos-e-lives.shtml>. Acesso em: 13 maio 2022.

6 “Cargo, em órgãos de comunicação social ou em outras empresas, públicas ou privadas, destinado a receber e investigar queixas ou a estabelecer a comunicação entre a instituição e os seus usuários ou utentes”; “ombudsman”, in: Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2025, disponível em: <https://dicionario.priberam.org/ombudsman>. Acesso em: 14 maio 2025.

7 Entidade de advogadas e rede feminista criticam ausência de mulheres em reportagem da Folha. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/entidade-de-advogadas-e-rede-feminista-criticam-ausencia-de-mulheres-em-reportagem-da-folha.shtml> e LIMA, Flávia. *Mulheres invisíveis*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/flavia-lima-ombudsman/2020/05/mulheres-invisiveis.shtml>. Acesso em: 13 maio 2022.

O isolamento imposto pela pandemia ocasionou o fechamento de escolas, alterando de forma significativa as dinâmicas cotidianas familiares. Adultos e crianças passaram a conviver ininterruptamente e as relações com pessoas de fora do círculo familiar mais próximo foram limitadas, devido à restrição do acesso às redes de apoio, às escolas e aos serviços domésticos contratados.⁸ No desenvolvimento de pesquisa de mestrado sobre estruturas generificadas no campo jurídico⁹ fomos atravessadas pela pandemia justamente no momento de realização da pesquisa de campo, o que levou à adaptação das entrevistas para a condução de forma remota. O tema da conciliação entre vida doméstica e vida profissional, que já seria abordado, pôde ser observado por outra perspectiva, em que se destacou a dependência em relação ao mercado para contratação de serviços de cuidado, que estavam indisponíveis no momento do isolamento social. Desse modo, a pesquisa de campo também esteve localizada em um contexto histórico-temporal, qual seja, o da pandemia de COVID-19, além da localização geográfica e da delimitação metodológica. Realizada entre o segundo semestre de 2020 e o primeiro semestre de 2021, a pesquisa pôde captar reflexos da pandemia na vida das profissionais na carreira jurídica, que passaram, em maioria, a trabalhar de casa. Essas mudanças afetaram suas rotinas e, em alguns casos, sua relação com o trabalho doméstico, envolvendo a manutenção ou não da contratação de serviços domésticos e a dedicação maior ou menor aos filhos.

Por meio da análise das trajetórias e estratégias profissionais das entrevistadas no campo jurídico, foi possível alcançar aspectos da organização e da responsabilização doméstica, com reconhecida característica generificada e impacto no desenvolvimento profissional de mulheres. A maior responsabilidade feminina pelos cuidados domésticos e com os filhos foi preponderante nos relatos colhidos, sendo a divisão com os companheiros feita de forma desigual e geralmente limitada ao aspecto material. Portanto, conclui-se que, apesar de se pretender neutro às

8 No presente trabalho, optou-se por não abordar o debate sobre a inclusão ou não do trabalho doméstico pago na noção de rede de apoio. Optamos por manter o foco na contratação de serviços domésticos, abarcando o fenômeno da "diarização" e das funcionárias contratadas.

9 Segundo conceituação de Pierre Bourdieu (1989), campo social se refere a um universo de relações relativamente autônomo ao campo social geral, em que agentes se organizam em disputas simbólicas pelo capital social específico que ali está em jogo. Nos termos do autor, "A teoria geral da economia dos campos permite descrever e definir a forma específica de que se revestem, em cada campo, os mecanismos e os conceitos mais gerais (capital, investimento, ganho), evitando assim todas as espécies de reducionismo, a começar pelo economismo" (1989: 69).

estruturas sociais de gênero, o campo jurídico também contribui para a reprodução de uma organização generificada do trabalho público e da vida doméstica. A partir do material de campo, abordaremos a invisibilidade do trabalho doméstico e de cuidado realizado pelas profissionais do campo jurídico, a divisão subjetiva do tempo de vida e os limites de uma compreensão liberal da igualdade de gênero.

1. O “gênero” enquanto categoria analítica e produtor de desigualdades

Conforme desenvolvem autoras que tratam gênero enquanto conceito de análise social, no pensamento ocidental moderno, pode-se interpretar a sociedade a partir de um enfoque em grupos dicotômicos e complementares. Esses compõem parâmetros binários aos quais são atribuídos características e valores sexuais e hierarquizados (Frances Olsen, 2009)¹⁰, sendo as características “emocional”, “subjetiva” e “inferior”, social e historicamente atribuídas ao feminino, e as características “racional”, “objetivo” e “hierarquicamente superior”, ao masculino. Para a historiadora Joan Scott (2019: 67), gênero é uma categoria analítica, definido como “um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos” e “uma forma primeira de significar as relações de poder”. Assim, a análise das relações de gênero necessariamente passa pelo questionamento de tais organizações sociais, que permanecem mesmo com as mudanças na presença feminina no mercado de trabalho formal.

Análises sobre o desenvolvimento profissional feminino estão essencialmente ligadas à separação entre público e privado. Como abordam Flávia Biroli e Luís Felipe Miguel (2015), a separação dicotômica entre as esferas pública e privada serviu para excluir as mulheres dos campos da política e das decisões, afirmando-se que elas teriam uma aptidão natural e biológica à domesticidade. A crítica feminista aponta a ficção dessa separação, já que uma pessoa não é cindível em sua existência, de modo que as relações constituídas em uma esfera e o tempo nela despendido integram as possibilidades e realidades na outra. Os autores também destacam que o trabalho doméstico realizado pelas mulheres propicia aos homens mais tempo livre – para qualificação, crescimento profissional e lazer.

10 As autoras deste trabalho aderem à compreensão de que a prática de citar apenas os sobrenomes das referências bibliográficas em trabalhos científicos estimula o apagamento da produção científica feminina. Desse modo, optou-se por apresentar, ao menos na primeira menção, nome e prenome de autores/as citados/as, para evidenciar o gênero por meio do prenome.

A fim de analisar o trabalho doméstico, a Sociologia mobiliza diferentes conceitos, dentre eles os de trabalho reprodutivo, trabalho de cuidado e *care*. O primeiro tem enfoque nas atividades desempenhadas de forma gratuita na estrutura da família. Já a noção de trabalho de cuidado engloba diversos objetos e problemáticas, como a diferença e a complementariedade entre cuidado direto (com pessoas, como crianças e idosos) e indireto (com o ambiente, como a limpeza e a passadoria), o trabalho de cuidado realizado em domicílio ou em instituições, o cuidado comunitário e outros.

O cuidado perpassa pelo campo das tarefas domésticas, da criação das crianças, da manutenção das atividades cotidianas familiares, em um eixo transversal de sustentabilidade da vida, seja de pessoas dependentes ou não. À despeito da polissemia conceitual e de distintas percepções e valorações sociais que emergem em contextos culturais diversos, a marca do gênero é indelével (Bárbara Duarte; Flávia Pereira e Pedro Nicoli, 2021: 37-39).

O conceito do *care*, por sua vez, pode ser associado ao debate sobre trabalho de cuidado – incluindo também o trabalho emocional – e apresenta um enfoque na discussão sobre promoção e manutenção do bem-estar de outrem enquanto ética (Helena Hirata, 2019: 86). Essa teoria é múltipla e possui desdobramentos específicos em diferentes partes do mundo, variando em origem e desenvolvimento nos países anglo-saxões, na França e na América Latina (Nadya Araújo Guimarães e Helena Hirata, 2020). Em que pese a importância das pesquisas por essa perspectiva, especialmente com o enfoque interseccional (Hirata, 2019), trata-se de um conceito em disputa, devendo-se estar ciente das críticas que lhe são direcionadas:

[...] essa noção, proveniente da sociologia da família, opera um deslocamento com relação à do trabalho doméstico: enquanto esta última tende a destacar as tarefas materiais realizadas pelas mulheres, o *care* pretende acentuar o amor, a benevolência, a afeição que as mulheres dedicam aos membros de sua família. Por isso mesmo, simplesmente substituir, como é tendência hoje, o termo “trabalho” por “trabalho de *care*” ou “*care*” para estudar mulheres comprometidas com os empregos domésticos não é um gesto neutro: a noção tem uma história que não se pode ignorar (Christelle Avril, 2019: 239).

Tratando da relação entre direito do trabalho e teorias feministas, Pedro Nicoli e Flávia Pereira (2020) destacam como o trabalho de cuidado

frequentemente não é abarcado pela característica da onerosidade. O trabalho doméstico – ou reprodutivo, nos termos dos autores – é transmutado em afeto e sua contraprestação é negada pelos princípios trabalhistas (Nicoli e Pereira, 2020: 531). Essa configuração faz com que o tempo que mulheres despendem no cuidado doméstico não seja reconhecido como trabalho, perpetuando desigualdades nessas funções. Ainda do ponto de vista jurídico, a desvalorização do trabalho doméstico se evidencia em sua marginalidade na regulação trabalhista brasileira (Bruna Salles Carneiro e Cristiane dos Santos Silveira, 2022) e na resistência da Justiça do Trabalho em reconhecer a existência de relação empregatícia quando o trabalho é realizado por membros de uma mesma família. Esse posicionamento “deixa clara a persistente desvalorização e invisibilidade do trabalho doméstico, bem como a naturalização do exercício do cuidado pelas mulheres, enquanto reflexos da divisão sexual do trabalho” (Carneiro e Silveira, 2022: 223).

A desvalorização social do trabalho doméstico também é evidenciada por sua ausência de centralidade em teorias econômicas, que o consideram como “não produtivo”, classificando como “inativa” a pessoa que o exerce exclusivamente, sem participação no mercado de trabalho formal (Brena Fernandez, 2019). Usando máximas como “teto de vidro” e “piso pegajoso”,¹¹ a economia feminista e a economia do cuidado empregam esforços na análise das desigualdades de gênero, demonstrando que a divisão sexual do trabalho contribui para a potencialização das vulnerabilidades enfrentadas pelas mulheres.

Em pesquisa com mulheres mães no momento da pandemia de COVID-19, Lívia Dorna (2021) indica que nesse período houve aumento não apenas do tempo dedicado ao trabalho doméstico, mas também da quantidade e do tipo das tarefas realizadas. O acúmulo dessas funções com o trabalho em modelo remoto fez com que as diferentes tarefas fossem realizadas ao mesmo tempo e num mesmo ambiente, ocasionando a redução do tempo dedicado ao trabalho remunerado, com potencial prejuízo para a carreira profissional. Ademais, foram relatadas situações de exaustão e de sobrecarga.

[...] o isolamento social parece ter intensificado esta contradição ao confinar, no mesmo tempo e espaço, trabalho produtivo e reprodutivo e tornar menos acessíveis os arranjos de cuidado que vinham sendo praticados por algumas famílias até então. Por serem as mães que normalmente “conciliam” estes

11 Metáforas que aludem, respectivamente, às barreiras invisíveis que impedem às mulheres a ascensão profissional em níveis iguais aos dos homens e à maior presença feminina em trabalhos desvalorizados e nos níveis mais baixos das carreiras.

trabalhos, a provisão de cuidados pelas instituições de ensino e/ou a sua delegação a outras pessoas – em geral, mulheres – influenciam de maneira significativa a possibilidade e a qualidade de dedicação dessas mulheres aos seus trabalhos remunerados (Dorna, 2021: 16).

O mesmo ocorreu com profissionais do campo jurídico. Inicialmente abordado pela perspectiva das elites masculinas, as mulheres do campo se mobilizaram para que outras realidades fossem reconhecidas, além daquela do “escritório em casa”, o *home office* na perspectiva masculina (Maria Bonelli e Rossana Marinho, 2020):

Na representação das profissionais do Direito, há o registro das dificuldades de acesso e de estrutura para o trabalho remoto, do acúmulo da tripla jornada de trabalho, de cuidados e de tarefas da casa, sem o apoio da ida das crianças para a escola, do suporte de avós e da delegação do serviço doméstico às trabalhadoras (Bonelli e Marinho, 2020: 447).

Tal realidade, descrita em reportagens após a prevalência inicial da narrativa masculina,¹² também foi encontrada em pesquisa de campo realizada com mulheres profissionais do campo jurídico, entre o segundo semestre de 2020 e o primeiro de 2021. Em pesquisa que objetivava analisar as trajetórias generificadas no campo jurídico, o atravessamento da pandemia fez ressaltar questões relacionadas às demandas domésticas presentes na vida dessas profissionais. Apesar de serem profissionais da elite jurídica – a pesquisa teve como foco prioritário magistradas, membras do ministério público e defensoras públicas – essas mulheres perceberam no seu cotidiano o agravamento das demandas domésticas com o isolamento imposto pela pandemia. Devido ao compromisso de preservação da identidade das entrevistadas, assumido perante o Comitê de Ética em Pesquisa, não é possível fornecer mais detalhes sobre seus perfis pessoais além da informação da profissão, sob risco de quebra da anonimidade.

Assim, apesar de pretender-se neutro e meritocrático, o gênero continua a ser um fato indelével que antecede e permanece central na vida profissional das mulheres, inclusive das que atuam no campo jurídico, sendo os conceitos axiais desse campo antagônicos às construções sociais de gênero, revelando as tensões entre as visões do campo sobre gênero e a realidade dos sujeitos generificados.

12 MENA, Fernanda. Mulheres fazem jornada tripla, e *home office* na pandemia amplia desequilíbrio de gênero na Justiça. *Folha de São Paulo*. 17 de maio de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2020/05/home-office-na-pandemia-amplia-desequilibrio-de-genero-na-justica.shtml>. Acesso em: maio 2022.

2. As imbricações entre trabalho jurídico e trabalho doméstico: experiências situadas

O processo de feminização das carreiras jurídicas é registrado desde pelo menos a década de 1990 (Luiz Werneck Vianna, *et al.*, 1997), quando a desigualdade de gênero observada nas carreiras era então atribuída ao caminhar desse processo, havendo a expectativa de superação com o transcurso do tempo, o que não se verificou (Brasil, 2019; Vianna; de Carvalho e Burgos, 2018; Pimentel, 2021). Tal ilusão quanto à suficiência do tempo para sanar desigualdades pode ser atribuída a características do campo jurídico como um campo social pautado pelas premissas de neutralidade e de universalidade (Pierre Bourdieu, 1989). Logo, observam-se no campo jurídico discursos específicos com relação a gênero, especialmente nas carreiras jurídicas públicas, nas quais predomina a visão de inexistência de preconceitos de gênero, devido às características da área e aos processos de seleção e de progressão funcional.

Com a realização do Censo do Poder Judiciário (Brasil, 2014), e pesquisas que lhe sucederam, restou claro que a desigualdade feminina na ocupação de cargos jurídicos não seria sanada com o mero transcurso do tempo. Organizada por ano de ingresso, a pesquisa mostrou pouca oscilação no ingresso feminino com o decorrer das décadas,¹³ mantendo a magistratura o perfil masculino. A situação é ainda mais grave quando se analisa o desenvolvimento hierárquico interno à carreira, em que mulheres são 42,8% dos juízes substitutos, 21,5% dos desembargadores e 18,4% dos ministros de tribunal superior (Brasil, 2014: 38).

Diante desses dados, instituições de cúpula começaram a organizar estudos direcionados à presença de gênero nas carreiras, como o Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (Brasil, 2019) e a “Cenários de gênero” (Brasil, 2018), pesquisa direcionada ao Ministério Público. Também cabe destacar a organização de grupos de mulheres internamente às carreiras, vinculados ou não às associações já constituídas, como o Elas pelo MPMG (Ministério

13 A pesquisa informa 38% de ingresso feminino no período de 1992 a 2001; 38,9%, de 2002 a 2011 e 35,9%, em 2012 e 2013 (Brasil, 2014: 37).

Público de Minas Gerais)¹⁴ e o AJUFE Mulheres.¹⁵ Como resultado dessas movimentações e pesquisas, em 2018 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) instituiu uma política pela participação feminina no judiciário¹⁶ e, em 2023, aprovou a regra de alternância de gênero nas promoções ao segundo grau de jurisdição.¹⁷

Reconhecendo-se o mérito dessas iniciativas, elas não abordam as dinâmicas de gênero presentes nas dificuldades de acesso ao crescimento profissional de mulheres, relacionadas à estrutura masculina do campo e decorrentes da conciliação entre carreira profissional e trabalho doméstico (Eliane Botelho Junqueira, 1998; Roseli Elias, 1989). Portanto, a despeito da narrativa de neutralidade e meritocracia, no campo jurídico há barreiras à plena atuação e crescimento profissional de mulheres.

Apesar de as discussões sobre as diferenças no âmbito hierárquico do campo e na distribuição de cargos das carreiras levarem em conta a repercussão da demanda doméstica na vida profissional, as políticas públicas desenvolvidas não apresentam propostas de solução direcionadas às construções generificadas do público e do privado. Desse modo, ao ingressarem nas carreiras jurídicas, as profissionais se adequam às premissas e normas das carreiras, pautadas em valores masculinos, mas com roupagem de neutralidade. Percebe-se que a organização social de gênero não é superada somente pela feminização de nichos ocupacionais.

Ademais, o ingresso feminino no mercado de trabalho formal nas últimas décadas não foi capaz de mudar a estrutura social de gênero, baseada na associação entre feminino e doméstico. Por isso, algumas mulheres passaram a adotar estratégias para a manutenção tanto do trabalho formal quanto das

14 "Coletivo feminista e contrário à toda forma de discriminação, composto por membras do MPMG para impulsionar transformações sociais e das instituições", conforme descrito no perfil do coletivo no Instagram. Disponível em: <https://www.instagram.com/elaspelompmg?igsh=NH03bTU5eTZycGhq>. Acesso em: 09 maio 2025.

15 "A Comissão AJUFE Mulheres é um grupo composto por juízas e juizes federais e por suas apoiadoras/es, voltado à defesa das mulheres magistradas, ao estudo e debate de questões de gênero que afetam a carreira da magistratura. A AJUFE, por meio da Portaria nº. 05, de 27 de fevereiro de 2017, instituiu a Comissão, dando, assim, concretude a uma série de ações voltadas ao aperfeiçoamento institucional da Justiça Federal, especialmente no que toca às magistradas associadas". Disponível em: <https://www.ajufer.org.br/comissao-ajufe-mulheres>. Acesso em: abr. 2024.

16 Política de participação feminina. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/politica-de-participacao-feminina/>. Acesso em: abr. 2024

17 CNJ aprova regra de gênero para a promoção de juizes e juizas. 26 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-regra-de-genero-para-a-promocao-de-juizes-e-juizas/>. Acesso em: abr. 2024

responsabilidades domésticas, sendo uma delas a conciliação.¹⁸ Por conciliação entende-se a estrutura social em que cabe unicamente às mulheres “conciliar” as demandas dos trabalhos profissional e doméstico, de produção e de reprodução, com a manutenção da separação dicotômica entre público e privado. Quer dizer, a inserção no mercado profissional não as desonera do trabalho doméstico, permanecendo as principais responsáveis pela gestão familiar, dos filhos e da casa, realizando as tarefas de cuidado elas mesmas ou através do gerenciamento de funcionárias e de rotinas.

Adere-se aqui à compreensão de que o conceito de conciliação não deve ser reproduzido de modo irrefletido, mas problematizado. O âmbito profissional e o pessoal não se desenvolvem de forma paralela, mas sim de forma simultânea e imbricada, de modo que a perspectiva da conciliação deve modificar-se, passando de “como as mulheres conseguem conciliar?” para “por quê apenas as mulheres precisam conciliar?”. Nesse sentido, cabe razão à proposta de cessar o uso do termo conciliação, adotando-se outro, como tensão ou contradição, que evidencie “[...] a natureza fundamentalmente conflituosa da incumbência simultânea de responsabilidades profissionais e familiares às mulheres” (Helena Hirata e Danielle Kergoat, 2007: 604). Essa tensão pode ser observada na fala de uma das entrevistadas a partir da pergunta “Como você vivencia a conciliação da carreira com a vida familiar?”:

É bastante complicado, assim, aqui em casa a estrutura, as crenças, o modo de ser da família, de funcionar, é bastante machista nesse sentido dos serviços domésticos, do meu irmão, se ele tem comida, se ele almoçou, se ele lanchou, se ele não comeu [...]. Então isso atrapalha bastante, o tempo que eu gasto nas questões domésticas fazem bastante raiva, porque eu sinto que eu poderia tá tendo três, quatro horas a mais pra mim, pra eu tá lendo alguma coisa. Então eu sinto muita diferença mesmo. E meu irmão se beneficia muito. Ele consegue ter dois empregos, consegue ter tempo pra descansar, vai estudar um idioma, porque não tem que se preocupar em ir no mercado, limpar casa, fazer comida. Mas não é uma possibilidade de conversa, é só

18 É importante reforçar que as estratégias e as escolhas dos sujeitos estão situadas em contextos que podem limitar suas possibilidades de ação. Desse modo, quando mencionamos a conciliação enquanto estratégia, entendemos que essa é uma das estratégias possíveis numa realidade atravessada por relações de gênero que, dentre outras consequências, atribui às mulheres a responsabilização pelo trabalho de cuidado.

briga mesmo, porque não há... A racionalidade já é assim, não tem muita mudança, não (Mary,¹⁹ Advogada).

Mary está ciente da disparidade entre ela e o irmão, que compartilham do mesmo espaço doméstico. Sua responsabilização pelos cuidados da casa e do irmão, também adulto, comprometem o tempo dela ao mesmo tempo em que deixam o tempo dele livre. Ela se vê forçada a colocar o tempo de produção e reprodução do viver antes de si mesma e de sua carreira. Ciente do caráter machista da desigualdade que enfrenta em sua própria casa, ela não se vê capaz, pela estrutura organizacional da família, de se emancipar dessa demanda. Tal consciência, de que o doméstico demanda mais tempo das mulheres, estava presente nos relatos de quase todas as entrevistadas, mesmo daquelas que afirmavam que não havia diferença de gênero no desenvolvimento profissional, sendo perceptível a diferença entre o discurso oficial e aquele que relata a realidade da vida cotidiana.

Para a pergunta “você desenvolveu desejo pela carreira acadêmica?”, uma outra participante responde:

Olha, bem no início, eu tinha muito. Eu queria, assim, dar continuidade aos estudos. Aí fiquei, não, quando eu passar no concurso... [...]. Então eu vim [para Canariolândia]²⁰ com expectativa de continuar, de fazer uma especialização, um mestrado, um doutorado, quem sabe depois ingressar na carreira acadêmica. Só que durante a vida, a medida em que você vai passando [pel] as dificuldades, e eu já passei bastante, não foram poucas, você vai criando [inaudível] que nem tudo dos sonhos que você tem, dos projetos, vai se desfazendo, porque tem algumas coisas que você não consegue esperar. E eu, como te disse, eu tenho uma filha. E o que acontece? Eu entrei na Defensoria Pública ela tinha de [entre 3 e 6 anos]. E eu sempre sozinha com ela, dependendo de alguém trabalhar na casa, e levar na escola, pega na escola, leva na atividade... Embora eu estivesse casada, mas meu marido morava em outra cidade, e [profissão do marido], sempre trabalhando muito, sem tempo, então sempre eu que cuidei da minha filha, e eu não tinha a menor condição de estudar. Aí acabei deixando de lado. Então, assim, sempre que eu tenho oportunidade de estudar, de fazer algum curso, alguma atualização, eu faço,

19 Nome fictício atribuído em homenagem à Mary de Aguiar Silva, reconhecida como a primeira juíza negra do Estado da Bahia, carreira na qual ingressou em 1962, após atuar como Promotora.

20 Uma das estratégias para a preservação da anonimidade das interlocutoras foi a criação de nomes fictícios também para as cidades mencionadas. Mais detalhes em Pimentel (2021).

mas infelizmente eu tive que abandonar por conta da maternidade porque era impossível. Já que durante o dia todo eu fico afastada, ao menos à noite eu tinha que ficar um pouco com minha filha. [...] Sou realizada como mãe, mas às vezes, como te disse, a gente tem que... Às vezes não, sempre, que a vida é feita de escolhas, você tem que priorizar e escolher. Aí eu afastei esse projeto por conta da maternidade (Eliana,²¹ Defensora Pública).

Assim como para Mary, no relato de Eliana pode-se perceber que as responsabilidades domésticas e de cuidado são consideradas empecilhos para a profissionalização. No caso de Eliana, para o desenvolvimento de carreira acadêmica. Apesar de a vida de seu marido também ser afetada por sua profissão, a de Eliana é impactada por um outro fator: a maternidade. Contrariamente, suspeita-se que a paternidade não represente um impedimento para que seu marido invista na carreira, bem como o irmão de Mary não sente os impactos do trabalho doméstico em seus estudos.

Na fala de Eliana observa-se outra estratégia adotada por mulheres: a contratação de serviços domésticos, por aquelas que possuem os recursos para terceirizar o cuidado, ou a externalização desse trabalho para outras mulheres da família, como avós, irmãs ou parentes, que frequentemente não são remuneradas pela atividade. Esse processo é chamado de delegação, nos termos de Hirata e Kergoat (2007), e pode ser associado ao crescimento da presença de mulheres em carreiras de nível superior e à expansão do setor de serviços.

À pergunta “Você teve ajuda no âmbito doméstico?”, algumas participantes responderam da seguinte forma:

Sim, eu até queria falar sobre isso. Desde que minhas filhas²²... quando a primeira nasceu, eu botei uma, “botei”, não, contratei uma funcionária pra todos os dias da semana. Então... eu só tinha diarista, daí eu passei a ter uma funcionária todos os dias aqui em casa. [...]. Porque aí as roupas pra lavar e passar aumentam, né, a alimentação aumenta, e felizmente o salário ajudava. Ajuda até hoje, né? Eu tenho esses privilégios de ter duas funcionárias em casa.

21 Nome fictício em homenagem à Eliana Calmon, primeira mulher Ministra do Superior Tribunal de Justiça, no qual foi ministra de 1999 a 2013, tendo se destacado ao ocupar, entre 2010 e 2012, o cargo de Corregedora-Geral de Justiça no CNJ.

22 Em prol da anonimidade, todas as referências a filhos ou filhas foram colocadas no feminino.

Fora isso eu... na idade delas pequenininhas eu as coloquei em creche, então minhas meninas foram pra creche com seis meses de idade. [...] Elas passavam 10 horas dentro da creche. E isso foi até elas formarem no ensino infantil, cada uma com 7 anos, foi quando elas saíram da creche e aí eu coloquei... Ah, não, é verdade, duas funcionárias foi só a partir dos 7 anos da primeira filha. Verdade, não, antes eu só tinha uma funcionária porque elas passavam o dia na creche. [...] E não tem nenhum remorso com isso. Foram muito bem tratadas, pessoal fala mal de creche [...]. A não ser hoje, com a pandemia, que agora todo mundo fica em casa, que não tem jeito de ir pra creche. [...] E o que eu sempre falei, creche, se falta um tem outro pra cuidar. Se você tá em casa e a funcionária adoecer, você não tem quem cuide. Então eu preferi creche por causa disso, porque se a funcionária faltasse, como é que eu ia fazer? Eu não podia faltar lá no poder judiciário. Eu tinha que tá lá fazendo minhas audiências. Se eu não fizesse, quem ia fazer por mim? Não tem outro pra fazer. Então a minha opção foi essa, colocar minhas meninas em creche. E nesse ponto felizmente eu sempre fui abençoada, posso dizer. Minhas funcionárias sempre foram muito boas e agradeço até hoje a elas. Continuam, elas tão aqui em casa ainda (Deborah,²³ Promotora Pública).

Tempo todo. O tempo todo. A moça que ficou comigo até o ano passado, ela foi contratada quando eu estava com 7 meses de gestação [...] e eu contratei porque eu tinha que ter alguém que pudesse cuidar da minha menina quando eu tivesse fora e ela ficou então 26 anos comigo. Ela cuidou da minha filha como *se fosse uma segunda mãe*. Então sem esse apoio em casa, esquece (Lívia,²⁴ Magistrada Estadual, grifo nosso).

Sim, sempre tive funcionárias. Se não fossem elas, eu jamais, aí que eu não daria mesmo conta de trabalhar e cuidar da família. Fui casada por [N] anos. No ambiente doméstico ele tinha as atribuições dele, mas eu fazia, sei lá, 80%, 70% das coisas e ele 30%. Então não era uma distribuição igualitária, sabe? Mas minhas funcionárias sempre foram determinantes pra eu poder

23 Nome fictício em homenagem à Deborah Duprat, integrante do Ministério Público Federal (MPF) de 1987 a 2020, quando se aposentou como Subprocuradora-geral da República, cargo ao qual foi promovida em 2003.

24 Nome fictício em homenagem à Lívia Sant'Anna Vaz, Promotora de Justiça do Estado da Bahia, que atua em temas de direitos Humanos, de combate à discriminação e ao racismo.

dar conta de trabalhar. Se não fosse pelo trabalho das pessoas que estão ao meu redor isso não teria sido possível (Sílvia,²⁵ Advogada e docente).

Percebe-se, portanto, que a externalização do trabalho de cuidado para instituições como as creches ou no mercado, por meio da contratação dos serviços de funcionárias domésticas, foi essencial para as profissionais. Na fala de Deborah, chama a atenção o valor dado à creche e a afirmação de que contratar trabalhadoras para a realização do trabalho doméstico é um privilégio. É de se notar, também, que Lívia afirma que a mulher que cuidou de seu filho o tenha feito como uma “segunda mãe”, associando o cuidado à figura materna, quando pelas falas das profissionais fica evidente que o cuidado é também desempenhado por trabalhadoras contratadas, seja exercido na creche, seja na casa. Resta claro que o desenvolvimento profissional de mulheres em carreiras jurídicas não depende apenas o seu esforço pessoal, do estudo, da dedicação e de outros elementos como raça e classe, sendo essencial a desincumbência da função doméstica, transferida a outras mulheres.²⁶

Ainda que presente nas falas citadas, o reconhecimento da importância das trabalhadoras domésticas nas trajetórias das profissionais no campo jurídico é raro, sendo comum a invisibilização dessas profissionais. Uma situação nesse sentido ocorreu em site dedicado a mulheres do campo jurídico. Ao ser entrevistada, uma profissional destaca a importância da “ajuda” de uma trabalhadora doméstica para sua carreira, sendo o relato ilustrado por uma foto das duas em uma solenidade oficial. Entretanto, essa reportagem logo foi editada, com exclusão da foto e modificação da fala. A alteração não é mencionada pela página, sendo o conhecimento de sua existência pelas autoras algo inteiramente acidental.²⁷

Do que se questiona: como lutar contra a divisão sexual do trabalho e a exploração de gênero nos trabalhos domésticos quando sequer se reconhece a essencialidade dessa função nas dinâmicas profissionais e econômicas? Que essas mulheres não sejam mencionadas evidencia como a luta por direitos e pela igualdade de gênero dentro do campo jurídico ainda se dá por um viés

25 Nome fictício em homenagem à Sílvia Pimentel, pioneira na discussão de temas de gênero no universo jurídico brasileiro, tendo atuações de destaque nesse campo e no político, bem como na luta pelos direitos das mulheres, desde a década de 1980 até o momento atual.

26 Neste artigo, privilegiamos o recorte de gênero e de classe na análise dos dados empíricos.

27 Como não é nosso objetivo dar um destaque pessoal a esse caso, mas somente utilizá-lo como ilustração da invisibilização dos trabalhos domésticos, optamos pela não inclusão dos links das notícias no artigo. Tais dados foram disponibilizados apenas às editoras da presente publicação como confirmação dos fatos narrados.

individualista e sem uma perspectiva de classe. O que se observa é uma luta pela igualdade em relação aos homens, sem o questionamento de papéis sociais atravessados pela intersecção gênero, raça e classe.

Portanto, a dificuldade de reconhecimento do cuidado como trabalho, que deve ser valorizado como tal, está presente no campo jurídico e nas falas a atitudes de seus sujeitos. Em última instância, esse discurso contribui para a desvalorização do trabalho doméstico e de cuidado, ainda que ele seja central para o desenvolvimento profissional das mulheres e para “apaziguamento” das relações entre casais burgueses (Hirata e Kergoat, 2007). Ademais, encarar a contratação de serviços como solução para que as mulheres consigam conciliar responsabilidades domésticas e profissionais resulta na manutenção de problemas estruturais, como a desigualdade de classe e o aspecto “feminino” do trabalho doméstico – as trabalhadoras no setor doméstico são, majoritariamente, mulheres.

O cenário torna-se ainda mais complexo quando, mesmo com a delegação, a externalização das responsabilidades não é completa, permanecendo a distribuição desigual do planejamento e da organização da casa e da rotina familiar: esse também é um tempo de trabalho subjetivo e invisibilizado, atribuído às mulheres (Hirata e Kergoat, 2007). As preocupações pragmáticas de gerenciamento do lar e a responsabilidade pelo investimento emocional com o cuidado da família, tratados como incumbência feminina, recorrentemente aparecem como fonte de culpa para as trabalhadoras, o que, por sua vez, influencia suas carreiras. Optar – se é que se pode falar em opção – pela família, pela carreira ou por ambas implica, portanto, em encargos emocionais. Porém, essa subjetividade acaba, em grande medida, sendo estranha aos parâmetros de compreensão do Direito:

A imposição do conceito temporal mercantil no espaço do lar invisibiliza a dimensão subjetiva do tempo, que pode não resultar em uma atividade concreta, mas requer um estado mental contínuo e energia permanente da mulher. [...] Essa dimensão subjetiva incorpora camadas do tempo que planejam a vida, representam angústias e vontades, manifestadas por encargos mentais do presente e do futuro, em um porvir do fazer interminável. [...] Aqui, as epistemologias do cuidado interpelam o direito do trabalho por serem as atividades do cuidado mais do que não eventuais. São permanentes. Não só em termos de horas de relógio, aquelas supostamente lineares e mensuráveis, ou dias de calendário, meses e anos, mas de um estado de mobilização subjetiva para o cuidado. Uma mãe de crianças pequenas que

sofre quando sai para trabalhar; uma avó que “olha” seus netos para que a mãe trabalhe; uma filha com os pais idosos doentes; uma mulher com sua companheira em tratamento de saúde; uma trabalhadora doméstica que, morando numa favela, deixa seus filhos adolescentes em casa; todas elas sabem que o tempo do cuidado não é assim tão linear. [...] O tempo da preocupação, da antecipação das necessidades, da angústia da ausência, das tentativas de cuidar à distância, todos esses tempos estão implicados no cuidado (Nicoli e Pereira, 2020: 532).

Essa preocupação é reforçada pelo fato de que na ideia de conciliação não se admite que o espectro do trabalho seja invadido pelas responsabilidades de cuidado – o que evidencia a presença do conflito no que se entende como conciliação. Ainda que levar trabalho para casa seja admitido, o contrário não o é. Explicitar a existência de demandas de cuidado pode repercutir negativamente no desenvolvimento profissional das mulheres, sendo, por exemplo, vista com maus olhos a interrupção de uma reunião por uma emergência médica da filha.²⁸

Ao analisar o impacto recíproco entre vida familiar e trabalho profissional em profissionais de diferentes carreiras jurídicas, Maria da Glória Bonelli (2016) informa sobre os custos emocionais de se dividir entre a família e a carreira. A autora afirma ter encontrado narrativas com tendência à desconstrução das fronteiras tradicionais entre trabalho e família e do que caracteriza feminino e masculino nesses ambientes. Porém, a participação masculina na organização doméstica se mantém como auxiliar, não paritária. A “ajuda” dos companheiros significa a manutenção da carga mental e emocional do trabalho doméstico como atribuição feminina, ainda que a realização material seja redistribuída. Além disso, tal desconstrução dos paradigmas tradicionais de feminino e masculino ocorrem apenas internamente ao casal, permanecendo a delegação do trabalho doméstico a outras mulheres, mantendo a marca de gênero no trabalho doméstico, remunerado ou não.

Na pesquisa com os operadores e operadoras do Direito, todos os profissionais com filhos(as) delegavam as tarefas da casa e da família a outras mulheres, como as enfermeiras, babás e avós, reproduzindo os lugares de gênero na separação da esfera doméstica designada às cuidadoras e a esfera profissional, às mulheres e aos homens especialistas. Esse modelo de delegação

28 Situação expressamente mencionada por uma entrevistada, que relata incompreensão dos outros profissionais presentes (Pimentel, 2021).

sobrepunha-se a outros padrões de distribuição de responsabilidades na vida conjugal, fosse ao paradigma partilhado, ao da conciliação ou ao tradicional. Assim, o profissionalismo e os códigos de gênero podiam ser deslocados, burilados e recombinaados nos laços com parceiros(as) e pares, mas nas relações de trabalho hierárquicas como as dos serviços dos cuidados seguia-se fazendo gênero. Um casal que desconstruía modelos tradicionais, que separam a esfera doméstica da esfera profissional e o papel masculino do feminino no seu relacionamento, produzia no vínculo com as cuidadoras a generificação que queria desfazer para si mesmo (Bonelli, 2016: 272).

Desse modo, o trabalho doméstico continua feminino e, no campo em questão, esse trabalho é externalizado para outras mulheres e administrado pelas profissionais. A lógica das demandas domésticas não foi modificada pelo ingresso feminino nas carreiras do campo, mantendo-se a perspectiva privatista de que “cada família cuida do seu”.

Os problemas decorrentes da ausência de estruturas sociais institucionalizadas de apoio materno e familiar foram ressaltados na pandemia de COVID-19, em que, limitadas as possibilidades de delegação do trabalho doméstico e de cuidado via instituições e mercado, as mulheres se viram sobrecarregadas com os cuidados familiares. Ou seja, se as mulheres destas carreiras já contavam com a sobrecarga material e mental do trabalho doméstico, no momento do isolamento social elas passaram a ter que trabalhar de casa, permanecendo a necessidade de dedicação ao cargo, mas sem as escolas/creches e as trabalhadoras domésticas, que lhes garantiriam algum tempo para o desenvolvimento profissional.

3. Divisão sexual do trabalho e o *home office*

Diante das dificuldades que pesam sobre o desenvolvimento profissional de mulheres, é comum que as modalidades de trabalho remoto, como o *home office*, sejam apresentadas como solução. Tais mobilidades seriam interessantes por possibilitarem que as mulheres fiquem em casa enquanto trabalham, podendo se dedicar ao trabalho sem o sacrifício das relações pessoais ou responsabilidades domésticas. Tal ideia já estava presente nos debates feministas desde pelo menos a década de 1970, como informam Bárbara Castro e Mariana Chaguri:

Nos anos 1970, o movimento feminista francês denunciava a “dupla jornada” das mulheres trabalhadoras, que somavam o trabalho produtivo, remunerado, ao reprodutivo, não remunerado. Naquele momento, já era comum

ouvir a defesa do trabalho em tempo parcial ou em regime flexível de horários como forma de conciliar as duas atividades e garantir a maior participação das mulheres no mercado de trabalho (Castro e Chaguri, 2020: 26).

As autoras continuam, passando a abordar a “carga mental”, referente ao fato de que mesmo durante o tempo de trabalho, as mulheres estão constantemente tomadas pelas tarefas de gerenciamento doméstico, “de modo que a carga mental não está na justaposição ou na somatória de atividades, mas na sua sincronicidade, na sua simultaneidade” (Castro e Chaguri, 2020: 26). Essa mesma questão também é abordada na ideia da “dupla” ou “tripla” jornada, que busca sintetizar a sobrecarga feminina, que se responsabiliza pelas “jornadas” familiar, profissional e, eventualmente, acadêmica. Assim, onde quer que as mulheres estejam desenvolvendo seu trabalho, a carga mental da vida familiar e doméstica as acompanhará. Em sentido oposto, os homens têm seus horários de trabalho preservados seja no trabalho presencial, seja no *home office*.

Como explicam Bonelli e Marinho (2020), além da gestão do cotidiano, a experiência do *home office* retratada pela imprensa e pelas empresas é aquela em que o profissional tem acesso a um ambiente separado, um verdadeiro “escritório em casa”, onde pode se trancar e trabalhar sem ser interrompido, o que não corresponde à realidade da maioria das pessoas, especialmente das mulheres.

A cena de um escritório em casa onde a profissional se instala sem ser interrompida com recorrência e dedica-se focada à execução de seu trabalho é rara, mesmo no isolamento social de profissionais de nível superior. Essa possibilidade tem relação com gênero, raça, posição na profissão, poder aquisitivo, faixa etária, espaço da moradia e pessoas na residência (Bonelli e Marinho, 2020: 448).

Portanto, o *home office* como política de trabalho e de família não questiona a atribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado às mulheres. Tratando de profissionais do campo jurídico, em que a adaptação ao *home office* seria possível pois são carreiras escolarizadas e de trabalho intelectual, ao contrário de trabalhos manuais (Bonelli e Marinho, 2020: 447), as autoras destacam que, naquela modalidade, existem diferentes carreiras, públicas e privadas, com maior ou menor adaptabilidade ao regime remoto.

Além das características que diferenciam o saber e o poder das profissões, o exercício profissional varia em decorrência das formas de organização e da natureza do trabalho, das bases de controle, entre outros fatores. O *home*

office das carreiras jurídicas públicas, com garantias profissionais e alguma experiência em teletrabalho, se diferencia daquele da advocacia solo, nas empresas ou nas sociedades de advogados (Bonelli e Marinho, 2020: 449).

Segundo o levantamento realizado para nossa análise, a visibilidade online do “escritório em casa” associa-se à posição social da profissão e do status do profissional nela. Homens brancos da elite jurídica são privilegiados também nessa notoriedade, enquanto mulheres negras na advocacia solo expõem suas desvantagens na carreira e na vida privada, tornando públicas suas dificuldades (Bonelli e Marinho, 2020: 451).

Independente da carreira, a existência da divisão sexual do trabalho é fato, com a clara possibilidade de efeitos negativos para mulheres que trabalham em regime *home office* e se veem obrigadas à superposição dessas atividades em um mesmo ambiente e espaço de tempo. Portanto,

O que cabe questionar [...] é em que medida esses aparentes benefícios são escolhas efetivas dessas mulheres, tanto pela imposição dos papéis sociais de gênero quanto pela ausência de políticas públicas voltadas para a conciliação do trabalho e família de maneira compartilhada (José Dari Krein e Bárbara Castro, 2015: 7).

De fato, observamos que nas políticas de conciliação perdura a lógica da divisão sexual e racial do trabalho e, para determinadas ocupações, a pandemia de COVID-19 colocou à prova a teoria de que o trabalho *home office* é uma boa alternativa para as mulheres em termos de conciliação. Na realidade, sabe-se que ela impactou de forma desigual as mulheres e seu desenvolvimento profissional, pois foram mais atingidas pelo desemprego e mais afetadas pelo aumento das demandas domésticas (Gabriela Neves Delgado e Lívia Mendes Moreira Miraglia, 2021), mesmo em ocupações formais, com maiores salários e maior proteção social e trabalhista.

Com base em pesquisa sobre mães de diversas carreiras, Dorna (2021) indicou que a imposição do isolamento e do trabalho remoto no período da pandemia resultou em sobrecarga das mulheres. Já Delgado e Miraglia (2021), com base nas experiências de profissionais no campo do direito, cunharam a noção de “casulo de vidro” enquanto representação da situação de enclausuramento então vivenciada. Apesar de ter sido identificado aumento de produtividade no período, foi encontrada também a sobrecarga emocional e mental por parte de servidoras da justiça em números superiores aos dos homens no campo

(Delgado e Miraglia, 2021: 30), fato também presente na fala de entrevistadas. À pergunta “A senhora teve ajuda no âmbito doméstico? Se sim, de empregada ou da família?”, uma participante respondeu:

No início, nos primeiros meses, quando eu tava naquele trânsito de troca-troca de comarca, a minha mãe que ficou com minha filha. Eu, lamentavelmente, não consegui, por causa desse trânsito, que era muito intenso, eu não tinha uma pessoa de confiança pra ficar comigo. [...] Então eu tive que deixar a minha menina com ela e minha menina morou com ela até (N) anos de idade. Então eu tive o apoio da minha mãe e depois eu ficava na dependência realmente de ter sempre uma pessoa, uma secretária doméstica que pudesse me auxiliar. O mais difícil é a situação que tá acontecendo hoje. Hoje eu brinco que sou promotora, tenho meus processos pra falar. *Como a gente tá em home office, o meu telefone não é mais pessoal, é de serviço, então me ligam de manhã, de tarde e de noite. Tenho carga de processo físico, tenho reuniões e não tenho a menina que trabalha comigo dentro de casa por uma questão de segurança. Então eu lavo, passo, cozinho, falo em processo, resolvo problema com os bichos, com os filhos... Então, assim, é pesado, é bem pesado* (Ester,²⁹ Promotora Pública, grifo nosso).

Ainda que a pandemia tenha representado um momento singular, por conta do fechamento de escolas e creches, aspecto que afetou fortemente o trabalho feminino, mesmo em um contexto de normalidade não se deve tomar o *home office* como uma solução para os problemas relacionados ao teto de vidro e às desigualdades de gênero no campo do trabalho. Isso porque a responsabilização exclusivamente feminina pelas tarefas domésticas faz com que elas deixem de dedicar tempo e atenção ao seu desenvolvimento profissional. Ao responder à “Seu companheiro divide as tarefas de casa com você?”, Elisa afirma que:

Sim. Embora a grande parte ainda continue concentrada em mim, a gente sempre teve essa divisão. O jantar ele prepara, quando tava tendo escola, ele levava na escola. Mas, assim, acompanhamento escolar, sou eu que faço. Adeoceu, eu que olho, uniforme, eu que compro. Material escolar...

29 Nome fictício em homenagem à Ester Kosovski, advogada e acadêmica, considerada uma pioneira na criminologia brasileira, com destaque para a obra “Adultério”, fruto de sua tese de doutorado.

Então, quer dizer, posso falar que é talvez 20%, o restante é comigo mesmo [risos] (Elisa,³⁰ Magistrada estadual).

Essa situação não é superada pela concentração das funções consideradas femininas em um único ambiente, em contraposição à sua fragmentação e à consequente conciliação realizada pelas mulheres. A lógica da escolha, da competição e da sobrecarga das trabalhadoras se mantém, bem como a dependência de estruturas privadas, de redes de apoio familiar e de serviços domésticos contratados, tidos como essenciais pelas interlocutoras.

A feminização pela qual passaram as carreiras formais e de nível superior apresenta o ideal de que a superação das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se dará de modo natural, segundo as regras de uma racionalidade econômica tradicional. Isso se mostra ainda mais claramente no âmbito das carreiras jurídicas, especialmente as públicas, em que as premissas de neutralidade de gênero e universalidade do trabalho integram a lógica do campo em si.

Não obstante, a pandemia de COVID-19 escancarou a manutenção da desigualdade de gênero nessas relações de trabalho. Para que as mulheres possam alcançar os cargos no mercado formal, elas continuam, além de responsáveis pela logística doméstica, responsáveis pela transferência desse trabalho a outras mulheres. Como na fala de Eliana, a contribuição masculina quase sempre se limita a atividades materiais, como levar na aula, cabendo às mulheres, independentemente da área profissional, as atividades de planejamento, organização e estruturação, inclusive emocional.

Conclusão

O objetivo deste trabalho foi contribuir para a discussão sobre estruturas de gênero, de divisão sexual do trabalho e de carreira, com foco especial no campo jurídico e no contexto da pandemia de COVID-19. A realização do trabalho remunerado/produzido no espaço doméstico, que já era uma realidade, tornou-se obrigatório para algumas categorias ocupacionais durante a pandemia, evidenciando que a solução para os problemas de “conciliação” para trabalhadoras mulheres não está no *home office* ou no teletrabalho. Acreditar nessa solução significaria confundir um problema de estruturação social de gênero, que envolve questões como uso do tempo e valorizações sociais, com mera problemática geográfica.

30 Nome fictício em homenagem à Elisa Cruz, Defensora Pública do Estado do Rio de Janeiro, Mestre e Doutora em Direito Civil pela UERJ.

Deve-se ter em conta, porém, que as responsabilidades domésticas e familiares não são as mesmas para todas as mulheres, mas variáveis conforme marcadores sociais da diferença, como raça, classe, idade e sexualidade. Por isso, a perspectiva interseccional emerge enquanto hermenêutica e pode nos orientar, especialmente em análises sobre o entrecruzamento de diferentes categorias opressoras e hierarquizantes, tais como gênero e raça. Por sua visão multissituada sobre as desigualdades, a interseccionalidade nos rememora que elas não são unifatoriais.³¹ Nesse sentido, a análise desenvolvida neste artigo privilegia o impacto do gênero e sua articulação com classe para demonstrar que, mesmo em ocupações de maior qualificação, a carga de trabalho de trabalhadoras é mais elevada devido às responsabilidades pelo trabalho de cuidado, o que lhes rouba o tempo – um elemento central para ascensão profissional, por exemplo. A organização hierárquica de gênero faz com que o desenvolvimento profissional de algumas mulheres dependa, portanto, da manutenção de outras mulheres nas funções de cuidado via mercado. Essas relações, entretanto, não desoneram aquelas que delegam as atribuições de chefia desse lar, como a organização do trabalho de empregadas domésticas, diaristas, babás e cuidadoras que trabalham em seus domicílios. Desse modo, interseccionando gênero, raça e classe, percebe-se que o questionamento à ordem de gênero no mundo profissional e no mundo jurídico deve ir além da simples questão da presença ou ausência feminina em cargos e posições.

Como afirma Silvia Federici, “as atividades associadas à reprodução seguem sendo um terreno de luta fundamental para as mulheres” (2017: 1) e é importante que esse campo do trabalho não seja olvidado pelas discussões feministas, mesmo com a maior presença feminina em cargos de alta hierarquia.³² Apesar de preponderar o discurso privatista quanto à responsabilização familiar e doméstica, a importância de redes e de estruturas no cuidado da casa e da família, indispensáveis para que a mulher possa almejar crescimento profissional, foi evidenciada no contexto da pandemia. Resta inquestionável que a permanência das atividades de manutenção da vida no âmbito privado é essencial para a manutenção das desigualdades de gênero.

31 Para uma discussão mais completa sobre o assunto, recomenda-se a obra de Patricia Hill Collins, em especial o livro *Pensamento Feminista Negro. Conhecimento, Consciência e a Política do Empoderamento*, publicado em 2019 pela editora Boitempo.

32 Também longe de ser algo consolidado, como evidenciam as campanhas pela nomeação de uma mulher negra no Supremo Tribunal Federal. Para mais detalhes, ver: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/09/13/entidades-da-luta-por-direitos-da-populacao-negra-lancam-campanha-que-pede-vaga-a-ministra-negra-no-stf-na-times-square-em-nova-york.ghtml>. Acesso em: out. 2023.

Referências

- AVRIL, Christelle. Sob o rótulo do care, o trabalho das mulheres das classes populares: para uma crítica empírica de uma noção de sucesso. In: MARUANI, Margaret (Org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Tradutora: Dora Rocha - Rio de Janeiro, FVG Editora, 2019. 332 p.
- BIROLI, Flávia e MIGUEL, Luis Felipe. *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo, Boitempo, 2015.
- BONELLI, Maria Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. *cadernos pagu*, n. 46, 2016, pp. 245-277. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8645799>. Acesso em: 10 maio 2025.
- BONELLI, Maria da Glória e MARINHO, Rossana. Gênero, profissões e home office na pandemia/Gender, professions and home office during the pandemic. *Contemporânea -Revista de Sociologia da UFSCar*, v. 10, n. 1, 2020, pp. 443-455. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/939>. Acesso em: 10 maio 2025.
- BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Tradução: Fernando Tomaz. Rio de Janeiro, Bertrand do Brasil S.A., 1989.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Censo do Poder Judiciário: VIDE: Vetores iniciais e dados estatísticos*. Brasília, CNJ, 2014. 212 p.
- BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. *Cenários de gênero*. Brasília, CNMP, 2018. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/20180625_CENARIOS_DE_GENERO_v.FINAL_3.1_1.pdf. Acesso em: abr. 2024.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário*. Brasília, CNJ, 2019.
- CARNEIRO, Bruna e SILVEIRA, Cristiane. Trabalho Doméstico. In: RAMOS, Marcelo Maciel; VALENTIN, Márcia e NICOLI, Pedro. (Orgs.). *Dicionário Jurídico do Gênero e da Sexualidade*. Salvador/BA, Devires, 2022, pp. 219-229.
- CASTRO, Bárbara e CHAGURI, Mariana Miggiolaro. Gênero, tempos de trabalho e pandemia: Por uma política científica feminista. *Linha mestra*, v. 14, n. 41a, 2020, pp. 23-31. DOI: <https://doi.org/10.34112/1980-9026a2020n41ap23-31>.
- DELGADO, Gabriela Neves e MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Casulos de vidro das trabalhadoras em home office. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 24, n. 37, 2021, pp. 21-34. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/Direito/article/view/26136>. Acesso em: 10 maio 2025.
- DORNA, Livia Borges Hoffmann. O trabalho doméstico não remunerado de mães na pandemia da COVID-19: mudanças e permanências. *Laboreal*, v. 17, n. 1, 2021. DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17860>.

- DUARTE, Bárbara; PEREIRA, Flávia Souza Máximo e NICOLI, Pedro Augusto Gravata. O desvalor jurídico do trabalho reprodutivo: uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, v. 24, n. 47, 2021, pp. 35-62. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/68047/2/Desvalor%20desvalor%20jur%C3%ADdico%20do%20trabalho%20reprodutivo_%20uma%20cr%C3%ADtica%20pol%C3%ADtica%20econ%C3%B4mica%20do%20feminismo%20ao%20direito.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.
- ELIAS, Roseli. Mulher e advocacia: Elementos de ideologia e trabalho. *Dissertação de mestrado*. Sociologia, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (Iuperj), 1989.
- FEDERICI, Silvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução: coletivo Sycorax. São Paulo, Elefante, 2017.
- FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?. *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, n. 26, 2019, pp. 79-103. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>. Acesso em: 10 maio 2025.
- GUIMARÃES, Nadya e HIRATA, Helena. *O gênero do cuidado: Desigualdades, significações e identidades*. Cotia, Ateliê Editorial, 2020. 296 p.
- HIRATA, Helena. Care e interseccionalidade, uma questão política. In: MARUANI, Margaret (Org.). *Trabalho, logo existo: perspectivas feministas*. Tradutora: Dora Rocha - Rio de Janeiro, FVG Editora, 2019. 332 p.
- HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, 2007, pp. 595-609. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 maio 2025.
- JUNQUEIRA, Eliane Botelho. A mulher juíza e a juíza mulher. In: BRUSCHINI, Cristina e PINTO, Céli Regina. (Org.). *Horizontes plurais: novos estudos de gênero no Brasil*. São Paulo, FCC, Ed.34, 1998. 416 p.
- KREIN, José Dari e CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. *Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)*, Análise 6, 2015. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12084.pdf>. Acesso em: maio 2023.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravata e PEREIRA, Flavia Souza Maximo. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, 2020, pp. 512-536. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/view/6765>. Acesso em: 10 maio 2025.
- OLSEN, Frances. El sexo del derecho. In: AÑÓN, María José *et al.* *El género en el derecho: ensayos críticos*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos/Naciones Unidas/ UNIFEM, 2009.

- OXFAM BRASIL. *Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade*. Relatório, 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/publicacao/tempo-de-cuidar-o-trabalho-de-cuidado-nao-remunerado-e-mal-pago-e-a-crise-global-da-desigualdade/>. Acesso em: 13 maio 2022.
- PIMENTEL, Laura Mostaro. Nos limites da neutralidade jurídica: Trajetórias e experiências de mulheres profissionais do direito. Dissertação de mestrado. Ciências Sociais, Universidade Federal de Juiz de Fora, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/ufjf/di/2021/00352>. Acesso em: 13 maio 2022.
- SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil para análise histórica. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. *Pensamento Feminista: conceitos fundamentais*. Rio de Janeiro, Bazar do tempo, 2019.
- VIANNA, Luiz Werneck, CARVALHO, Maria Alice Rezende de; BURGOS, Marcelo Baumann e MELO, Manuel Palácios Cunha. *Corpo e alma da magistratura brasileira*. 3. ed. Rio de Janeiro, Revan, 1997.
- VIANNA, Luiz Werneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de e BURGOS, Marcelo. *Quem somos: a magistratura que queremos*. Rio de Janeiro, Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), 2018.

Data de recebimento: 18 de julho de 2024

Data de aceite: 11 de abril de 2025

Como citar este artigo:

- PIMENTEL, Laura Mostaro; PEREIRA, Maria Júlia Tavares. Carreiras jurídicas e desigualdade de gênero: tensões no contexto da pandemia de COVID-19. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar*, v.14, p. 1-26, e151343, 2025. Doi: <https://doi.org/10.14244/contemp.v15.1343>