



## Advogadas dos EUA movem ações contra bancas por discriminação

O escritório de advocacia Sanford Heisler Sharp entrou em um nicho de mercado que está prosperando: processar escritórios de advocacia por discriminação de gênero. Em um caso mais recente, a banca moveu uma [ação coletiva contra Jones Day](#), a sexta maior banca dos EUA, na qual pede uma indenização de US\$ 200 milhões para um grupo de advogadas que sofreram discriminação no trabalho por, segundo elas, serem mulheres.

Alguns fenômenos são observados hoje em dia, nos EUA. Um deles é o efeito do movimento #MeToo. Desde que o movimento ganhou expressão mundial, as mulheres, entre as quais as advogadas, não estão mais dispostas a “engolir desaforos”. Estão levando seus gravames às cortes, seja por assédio sexual (que iniciou o movimento), seja por discriminação por gênero.

Outro fenômeno é que as ações individuais estão sendo substituídas por ações coletivas. Na ação contra a Jones Day, apenas a advogada Wendy Moore era a demandante, inicialmente. Mas a advogada Nilab Tolton e outras que, por enquanto preservam seus nomes, aderiram à ação. Mais recentemente, [a advogada Jessica Wilkes](#), que deixou a Jones Day e foi contratada pelo Facebook, também aderiu à ação.

As queixas das advogadas são muitas. Variam de disparidade salarial e de pagamentos de bônus, baixa valorização e consequente perdas de promoção (e aumento salarial) para colegas masculinos com a mesma qualificação, marginalização no trabalho, castigo por problemas da gravidez, licença maternidade ou para tratamento de saúde e atribuição de trabalhos subalternos — em vez de atuar em casos importantes nos tribunais.

Em sua ação contra a Chadbourne, a [advogada Kerrie Campbell](#) acrescentou que as sócias-advogadas da banca eram excluídas dos processos de tomada de decisão. Alegou que a banca tem um sistema de pontos para determinar pagamentos de bônus, aumentos salariais e promoções baseado em uma métrica que inclui “originação, produção e arrecadação”.

Mas o sistema não é objetivo e é contaminado por *animus* discriminatório, resultando que as advogadas (sócias ou não), com mais pontos ganhem menos dinheiro do que seus colegas masculinos. Como nada disso foi informado a ela no processo de contratação, ela poderá acusar o escritório de fraude, também.

De uma maneira geral, as advogadas explicam que a discriminação por gênero se sustenta em uma cultura de fraternidade masculina. [Em um artigo](#) para o site da American Bar Association (ABA), a advogada Carmen Caruso contou que não teve dificuldade de convencer o júri em um processo por discriminação de gênero, porque isso existe desde Adão e Eva.

“O homem ama sua mãe, a mulher, a irmã e a filha, que espera que seja, um dia, presidente da República. Mas, no trabalho, não tem qualquer problema em ser injusto com as mulheres”, ela disse aos jurados.

Em uma [ação coletiva noticiada pelo site Law.com](#), as autoras alegaram que sofreram, no escritório, discriminação de gênero no trabalho, além de terem de suportar machismo e comentários como o de que



---

deviam aceitar as investidas do chefe, porque isso era bom para a carreira, e dar sugestões para se tornarem mais atraentes, sem que as tenham pedido.

O nicho de mercado de ações “banca versus banca” nasceu e cresceu por acaso para a banca Sanford Heisler Sharp. Não foi feito qualquer esforço de marketing em especial para conquistar clientes. Apenas as notícias de vitória nos primeiros casos e comunicação boca a boca levaram a banca a receber um ou dois telefonemas por semana de advogadas que alegam ter sofrido discriminação de gênero no trabalho, disse à [Bloomberg Law](#) a advogada Alexandra Harwin.

Uma das razões do sucesso da banca, segundo as clientes, foi a de que, de uma maneira geral, os advogados contatados por elas se recusaram a processar outras bancas. Alguns escritórios deixaram isso claro, explicando que havia um conflito de interesses. Outros diziam que já tinham muitos casos e não teriam tempo para cuidar de mais um.

O sócio-fundador da banca, Sanford Heisler pensa de forma diferente: “Movemos ações contra bancas de grande porte que sabemos que são grandes bancas. A Jones Day, por exemplo, é uma das mais respeitadas bancas dos EUA — e por boas razões. O que fazemos é identificar um problema e, à medida que essas bancas resolvem esse problema, voltam a ser ótimas bancas”.

O site American Lawyer observa que não é coincidência que essas ações sejam movidas contra grandes bancas que, rotineiramente, defendem seus clientes empresariais em ações por discriminação de gênero. “Há muito tempo se diz que as bancas tendem a se parecer com seus clientes”, diz a publicação.

Uma razão dessa constatação é a de que as bancas estão sendo obrigadas, mais e mais, a desenvolver seu lado empresarial, em prejuízo do lado profissional, porque precisam produzir receitas e premiar os sócios e advogados que produzem mais para a banca. Isso não bate com os escritórios de advocacia que aspiram combater injustiças ou apenas cumprir sua missão profissional.

Sanford Heisler disse à Bloomberg Law que a banca, que tinha cinco escritórios em 2016 e agora tem 30, atrai clientes em boa parte por causa de sua missão declarada: “Para aceitarmos um caso, temos de acreditar no(a) cliente, temos de acreditar que há um aspecto de justiça social significativo na ação e temos de acreditar que temos uma boa chance de sermos bem-sucedidos com base na lei e nos fatos”.

Normalmente, as bancas demandadas alegam que as ações não têm mérito ou que são ações frívolas. Em geral, pedem o trancamento da ação. Também há uma discussão, que pode ocorrer à parte em um julgamento, se uma sócia de escritório tem direito à proteção da lei destinada a empregados. Quase sempre, as ações terminam em acordo, que muitas advogadas resistem em aceitar, porque querem que uma condenação sirva de exemplo a outros infratores.

Para Heiler, a banca sempre se sai bem nos processos que move contra grandes bancas, porque “os casos são irrefutáveis”.

### **Date Created**

15/12/2019